

**KONTRIBUSI MOTIVASI KEPALA SEKOLAH TERHADAP
KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN
NEGERI 5 PALOPO**

Tesis

*Diajukan untuk Melengkapi Syarat Guna Memperoleh Gelar Magister
dalam Bidang Ilmu Manajemen Pendidikan Islam (M.Pd)*



Oleh

ARIFRAHMAN ANDI IDRUS
NIM 18.19.2.02.0028

**PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
IAIN PALOPO
2020**

**KONTRIBUSI MOTIVASI KEPALA SEKOLAH TERHADAP
KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN
NEGERI 5 PALOPO**

Tesis

*Diajukan untuk Melengkapi Syarat Guna Memperoleh Gelar Magister
dalam Bidang Ilmu Manajemen Pendidikan Islam (M.Pd)*



Oleh

ARIFRAHMAN ANDI IDRUS

NIM 18.19.2.02.0028

Pembimbing:

1. **Dr. H.Hisban Thaha, M.Ag.**
2. **Dr. Taqwa, M.Pd.I**

**PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERIPALOPO
IAIN PALOPO
2020**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Arifrahman Andi Idrus
NIM : 18.19.2.02.0028
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Tesis ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri,
2. Seluruh bagian dari tesis ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggungjawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 27 Agustus 2020

g membuat pernyataan,



Arifrahman Andi Idrus
NIM. 18.19.2.02.0028

HALAMAN PENGESAHAN

Tesis berjudul Kontribusi Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 5 Palopo yang ditulis oleh Arifrahman Andi Idrus. Nomor Induk Mahasiswa (NIM) :18.19.2.02.0028, mahasiswa Pascasarjana program studi Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang di munaqasyahkan pada hari Rabu Tanggal 2 September 2020 Masehi bertepatan dengan tanggal 14 Muharram 1442 Hijriah telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Magister Pendidikan Islam (M.Pd).

Palopo, 4 September 2020

TIM PENGUJI

- | | | |
|---|-------------------|---------|
| 1. Dr. H. M. Zuhri Abu Nawas, Lc., M.A. | Ketua Sidang | (.....) |
| 2. Muh Akbar, S.H., M.H. | Sekretaris Sidang | (.....) |
| 3. Dr. Ahmad Syarif Iskandar, SE., M.M. | Penguji I | (.....) |
| 4. Dr. H. Syamsu Sanusi, M.Pd.I. | Penguji II | (.....) |
| 5. Dr. H. Hisban Thaha, M.Ag. | Pembimbing I | (.....) |
| 6. Dr. Taqwa, M.Pd.I. | Pembimbing II | (.....) |

Mengetahui


Dr. H. M. Zuhri Abu Nawas, Lc., M.A.
NIM 10611231499303 1015
Direktur Pascasarjana


Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam
NIM 10611231499303 1015

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء
والمرسلين وعلى آله وأصحابه أجمعين

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah swt. yang telah menganugrahkan rahmat, hidayat serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini dengan judul “Kontribusi Kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 5 Palopo “setelah melalui proses yang panjang.

Selawat dan salam kepada Nabi Muahammad saw. kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. Tesis ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar magister pendidikan dalam bidang manajemen pendidikan islam pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan tesis ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan tesis ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada:

1. Prof.Dr. Abdul Pirol, M.Ag. selaku Rektor IAIN, beserta Wakil Rektor I, II dan III IAIN Palopo.
2. Dr. H. M. Zuhri Abunawas, Lc., M.A. selaku Direktur Pascasarjana IAIN Palopo.

3. Dr. Hasbi, M.Ag. selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana IAIN Palopo.
4. Dr.H. Hisban Thaha, M.Ag. dan Dr. Taqwa,M.Pd.I. selaku pembimbing I dan pembimbing II, yang telah memberikan bimbingan, masukan, dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian tesis ini.
5. Dr. Ahmad Syarief Iskandar, SE., M.M., dan Dr. H.Syamsu Sanusi, M.Pd.I selaku penguji I dan II yang telah banyak memberi arahan untuk menyelesaikan tesis ini.
6. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan tesis ini.
7. Madehang,S.Ag.,M.Pd. selaku Kepala Unit Perpustakaan beserta Karyawan dan Karyawati dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan tesis ini.
8. Hajaruddin,S.T selaku Kepala SMK Negeri 5 Palopo, beserta tim Guru , dan staf yang telah memberikan izin dan bantuan dalam melakukan penelitian.
9. Kepada semua teman seperjuangan, Mahasiswa Pascasarjana kelas A, Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana IAIN Palopo angkatan XIII yang selama ini membantu dan selalu memberikan saran dalam penyusunan tesis ini..
10. Semua pihak yang telah berjasa dalam penulisan skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.Penulis juga menyadari bahwa penulisan skripsi

ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca pada umumnya.

11. Terkhusus kepada kedua orang tua penulis Andi idrus Amiruddin dan Hartati yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang. Serta selama ini membantu dan mendoakanku. Semoga Allah swt. senantiasa memberikan kesehatan dan umur panjang kepadanya.Aamiin.

12. Teristimewa kepada Istriku tercinta Syaleha,S.Kep.Ns. yang selama ini mendampingi penulis dengan penuh pengertian, kesabaran, dan kasih sayang. Dan kepada anak-anakku tersayang Andi Muh Fadhil Arsyah Arif,Andi Faiqah Az Zahra Arif,Andi Muh Faqih Rasya Arif dan Andi Muh Fakhri Az Zukruf Arif, yang selama ini menjadi pelipur lara dan penyejuk hatiku dalam bekerja.

Akhirnya, penulis memanjatkan doa kehadirat Allah swt. semoga segala bantuan, partisipasi dan saran dari siapapun datangnya dalam rangka penyempurnaan tesis ini mendapat balasan yang berlipat ganda dari-Nya, Aamiin.

Palopo, 26 Agustus 2020

Penulis,

Arifrahman Andi Idrus

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

A. *Transliterasi Arab-Latin*

Transliterasi adalah pengalih hurufan dari abjad yang satu ke abjad lainnya. Yang dimaksud dengan transliterasi Arab-Latin dalam pedoman ini adalah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin serta segala perangkatnya.

Ada beberapa sistem transliterasi Arab-Latin yang selama ini digunakan dalam lingkungan akademik, baik di Indonesia maupun di tingkat global. Namun, dengan sejumlah pertimbangan praktis dan akademik, tim penyusun pedoman ini mengadopsi “Pedoman Transliterasi Arab Latin” yang merupakan hasil keputusan bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I., masing-masing Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor: 0543b/U/1987. Tim penyusun hanya mengadakan sedikit adaptasi terhadap transliterasi artikel atau kata sandang dalam sistem tulisan Arab yang dilambangkan dengan huruf (*alif lam ma‘arifah*). Dalam pedoman ini, *al-* ditransliterasi dengan cara yang sama, baik ia diikuti oleh *alif lam Syamsiyah* maupun *Qamariyah*.

Dengan memilih dan menetapkan sistem transliterasi tersebut di atas sebagai acuan dalam pedoman ini, mahasiswa yang menulis karya tulis ilmiah di lingkungan IAIN Palopo diharuskan untuk mengikuti pedoman transliterasi Arab-Latin tersebut secara konsisten jika transliterasi memang diperlukan dalam karya tulis mereka.

Berikut adalah penjelasan lengkap tentang pedoman tersebut.

1. Konsonan

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada halaman berikut:

:	a		
:	b	:	t
:	t	:	z
:		:	‘
:	j	:	g

:	h	:	f
:	kh	:	q
:	d	:	k
:		:	;
:	r	:	m
:	z	:	n
:	s	:	h
:	sy	:	w
:	s	:	y
:	d		

Hamzah () yang terletak di awal kata mengikutivokalnyatanpadiberitandaapa pun. Jikaiaiterletak di tengahatau di akhir, makaditulisdengantanda (').

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau di ftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
َ	<i>fathah</i>	a	a
ِ	<i>kasrah</i>	i	i
ُ	<i>dammah</i>	u	u

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	<i>Fat ah</i> danya	ai	a dan i
	<i>Fat ah</i> dan <i>wau</i>	au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

هَوْلَ : *hau-la*

3. *Maddah*

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
... ...	<i>fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>ya</i>	a	a dan garis di atas
	<i>kasrah</i> dan <i>ya'</i>	i	i dan garis di atas
	<i>dammah</i> dan <i>w</i> <i>au</i>	u	u dan garis di atas

4. *Ta marbutah*

Transliterasi untuk *ta marbutah* ada dua, yaitu: *ta marbutah* yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *ta marbutah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *ta marbutah* diikuti oleh kata

yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbutah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

:raudah al-atfal
الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ *: al-madinah al-fadilah*
: al-hikmah

5. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydid* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

: rabbana
رَبَّنَا *: najjaina*
: al-haqq
: al-hajj
: nu‘ima
: ‘aduwwun

Jika huruf ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* (i).

Contoh:

: ‘Ali (bukan ‘Aliyy atau ‘Aly)
: ‘Arabi (bukan ‘Arabiyy atau ‘Araby)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf (alif lam ma‘arifah). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf syamsiah maupun huruf qamariah. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contohnya:

: al-syamsu (bukan *asy-syamsu*)
: al-zalzalah (*az-zalzalah*)
: al-falsafah
: al-biladu

7. *Hamzah*

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contohnya:

: *ta'muruna*

: *al-nau'*

: *syai'un*

: *umirtu*

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan bahasa Indonesia, atau sudah sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata *Al-Qur'an* (dari *al-Qur'an*), *Sunnah*, *khusus* dan *umum*. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh:

Fi Zilal al-Qur'an

Al-Sunnah qabl al-tadwin

Al-'Ibarat bi 'umum al-lafz la bi khusus al-sabab

9. *Lafz al-Jalalah*()

Kata "Allah" yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudaf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

دِينُ اللَّهِ *dinullah* *billah*

Adapun *ta marbutah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalalah*, ditransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُم فِي *hum fi rahmatillah*

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bilamana diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR).

Contoh:

Wa mā Muhammadunillārasûl

Innaawwalabaitinwudi'alinnasi lallazi bi Bakkatamubarakan

Syahru Ramadan al-laziunzila fihi al-Qur'an

Nasir al-Din al-Tusi

Abu Nasr al-Farabi

Al-Gazali

Al-Munqiz min al-Dalal

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anakdari) dan Abu (bapakdari) sebagaimana kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagaimana akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contohnya:

Abu al-Walid Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abu al-Walid Muhammad (bukan: Rusyd, Abu al-Walid Muhammad Ibnu)

Nasr Hamid Abu Zaid, ditulis menjadi: Abu Zaid, Nasr Hamid (bukan: Zaid, Nasr Hamid Abu)

B. *Daftar Singkatan*

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

swt. = subhanahuwa ta'ala

saw. = sallallahu 'alaihi wa sallam

QS...../.....: 4 = QS al-Ankabut/29:2-3



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
NOTA DINAS TIM PENGUJI	iv
NOTA DINAS	v
HALAMAN PENGESAHAN.....	vi
PRAKATA	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	x
DAFTAR ISI	xvii
DAFTAR AYAT	xix
DAFTAR HADIS	xx
DAFTAR TABEL	xxi
DAFTAR GAMBAR/BAGAN	xxii
DAFTAR LAMPIRAN	xxiii
ABSTRAK	xxiv
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan dan Batasan Masalah.....	10
C. Defenisi operasional variable	11
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	13
 BAB II KAJIAN TEORI.....	 15
A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan	15
B. Landasan Teori	16
1. Motivasi Kepala sekolah	16
a. Konsep tentang motivasi	16
b. Jenis – Jenis dan tujuan motivasi	20
c. Konsep Dasar Kepala Sekolah sebagai Motivator	23
d. Hambatan yang di hadapi kepala Sekolah dalam Mengoptimalkan kinerja guru di SMK Negeri 5 Palopo....	26
e. Upaya yang di lakukan Kepala Sekolah sebagi motivator Dalam mengatasi hambatan mengoptimalkan kinerja Guru di SMK Negeri 5 Palopo	27
2. Faktor – faktor yang mempengaruhi Motivasi	35
3. Aspek – aspek kinerja guru	40
a. Pengertian kinerja	40
b. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja guru.....	43
c. Penilaian Kinerja Guru	48
C. Kerangka Pikir	50

D. Hipotesis Penelitian.....	51
BAB III METODE PENELITIAN.....	56
A. Desain penelitian dan pendekatan yang di gunakan	56
B. Lokasi dan waktu penelitian	53
C. Populasi dan sampel	58
D. Teknik dan instrumen pengumpulan Data	60
E. Validitas dan reliabilitas Data	64
F. Teknik pengolahan dan Analisis Data.....	66
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	72
A. Hasil Penelitian	72
1. Gambaran umum Lokasi penelitian	72
2. Visi dan Misi SMK Negeri 5 Palopo	73
3. Data Keadaan personalia SMKN 5 Palopo	74
4. Keadaan Sarana dan Prasarana di SMKN 5 Palopo	75
5. Gambaran Motivasi Kepala sekolah di SMKN 5 Palopo.....	76
6. Pengaruh Motivasi Kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Negeri 5 Palopo.....	88
B. Pembahasan	94
1. Pengaruh Motivasi Kepala sekolah di SMKN 5 Palopo.....	94
2. Pengaruh kinerja guru di SMKN 5 Palopo	96
3. Pengaruh motivasi Kepala sekolah terhadap kinerja guru Di SMKN 5 Palopo	97
BAB V PENUTUP	100
A. Simpulan.....	100
B. Saran	101
DAFTAR PUSTAKA	102
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR KUTIPAN AYAT

Kutipan Ayat 1 QS al-Jumu'ah/62:10.....	29
Kutipan Ayat 2 QS al- Taubah/9:105	32
Kutipan Ayat 3 Qs al – Mujaadilah/11:542	33



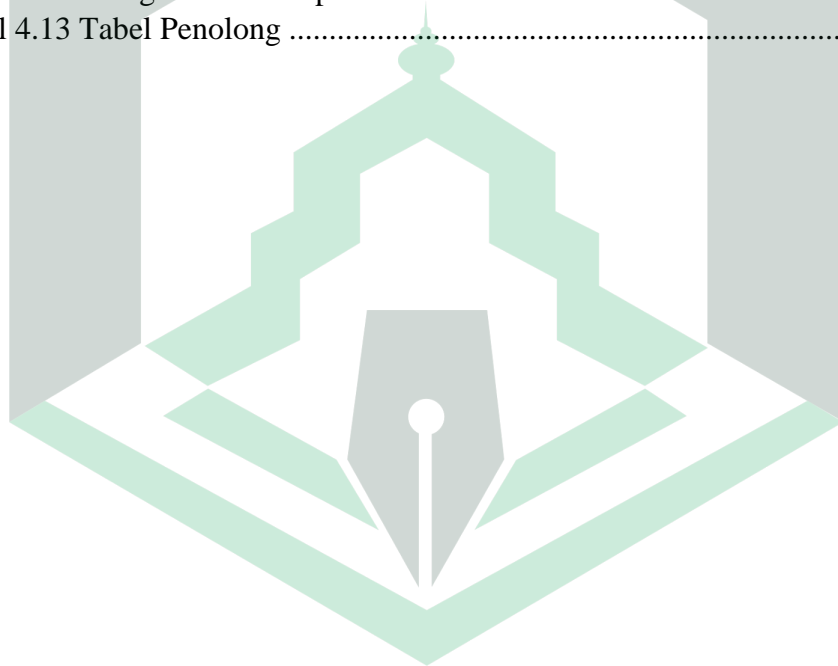
DAFTAR HADIS

Hadis 1 Hadis tentang kinerja	47
Hadis 2 Hadis tentang kerjakeras/tanggung jawab	48



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Skala Model likert	53
Tabel 4.1 Keadaan Tenaga pendidik dan kependidikan	74
Tabel 4.2 Keadaan sarana dan prasarana di SMKN 5 Palopo	75
Tabel 4.3 Skor Motivasi Kepala sekolah di SMKN 5 Palopo	76
Tabel 4.4 Tabulasi data untuk menmghitung rata – rata(Mean).....	79
Tabel 4.5 Tabulasi Distribusi Nilai Persentasi.....	79
Tabel 4.6 Standar Deviasi	80
Tabel 4.7 Kategori Skor Responden	81
Tabel 4.8 Skor Kinerja guru di SMKN 5 Palopo	82
Tabel 4.9 Tabel Distribusi Frekuensi.....	85
Tabel 4.10 Tabel Distribusi Nilai Presentasi	85
Tabel 4.11 Standar Deviasi	86
Tabel 4.12 Kategori Skor Responden	87
Tabel 4.13 Tabel Penolong	88



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka pikir	50
---------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Instrumen Motivasi Kepala Sekolah

Lampiran 2 Instrumen Kinerja Guru

Lampiran 3 Lembar Angket Motivasi Kepala Sekolah di SMKN 5 Palopo

Lampiran 4 Lembar Angket Kinerja Guru Di SMKN 5 Palopo

Lampiran 5 Surat Rekomendasi Izin Penelitian

Lampiran 6 Surat Keterangan Penelitian

Lampiran 7 Foto-foto penelitian

Lampiran 8 Daftar Riwayat Hidup



ABSTRAK

Arifrahman Andi Idrus, 2020. *“Kontribusi Motivasi Kepala sekolah terhadap kinerja Guru di Sekolah Menengah kejuruan Negeri 5 Palopo”*. Tesis Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Thaha dan Taqwa.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kepala sekolah sebagai motivator di SMK Negeri 5 Palopo, untuk mengetahui kinerja guru di SMK negeri 5 Palopo dan untuk mengetahui adanya pengaruh signifikan antara motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Negeri 5 Palopo yang berjumlah 37 orang sehingga menggunakan total sampling. Data diperoleh melalui instrumen angket, observasi dan Dokumentasi, dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif. Dari hasil penelitian gambaran motivasi Kepala Sekolah di SMK Negeri 5 Palopo menunjukkan hasil yang belum maksimal berada pada kategori cukup yakni 65 %. Begitupun dengan guru di SMK Negeri 5 Palopo juga menunjukkan kinerja dalam kategori cukup 65 %. Hasil analisis statistik inferensial menunjukkan nilai $t_{hitung} = 4,1 > t_{0,05(35)} = 2.021$ maka H_0 di terima. Berdasarkan hasil penelitian dan hasil deskriptif inferensial, dapat disimpulkan bahwa motivasi kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, ada beberapa implikasi terhadap pihak yang berkompeten demi peningkatan mutu pendidikan yaitu mengoptimalkan motivasi, dan hendaknya pimpinan memberikan evaluasi yang berkesinambungan tentang kinerja guru, agar hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan atau acuan pengambilan kebijakan dalam rangka upaya peningkatan kualitas di SMK Negeri Palopo. Dan menjadikan lembaga pendidikan yang dipimpinnya sesuai dengan kebutuhan dan harapan pelanggan internal maupun eksternal.

Kata Kunci: Motivasi dan Kinerja

ABSTRACT

Arifrahman Andi idrus, 2020. "Contribution of Principal's Motivation towards the Performance of Teachers at Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 5 Palopo". Thesis Islamic Education Management Study Program, Post graduate of Institut Agama Islam Negeri Palopo. Supervised by Hisban Thaha and Taqwa.

This research aimed at determining the role of the principal as a motivator at SMK Negeri 5 Palopo, determining the performance of teachers at SMK Negeri 5 Palopo and determining the significant influence between principal motivation on teacher performance at SMK Negeri 5 Palopo, totaling 37 people so that it uses the total Sampling. Data obtained through questionnaires, observation and documentation instruments. Then, data were analyzed using descriptive statistics. From the results of the study, the description of the principal's motivation at SMK Negeri 5 Palopo shows that the results were not optimal included in the sufficient category, namely 65%. Likewise, teachers at SMK Negeri 5 Palopo also showed adequate performance in the category of 65%. The results of inferential statistical analysis showed that the value of $t_{\text{count}} = 4.1 > t_{0.05(35)} = 2.021$ then H_0 was accepted. Based on the research results and inferential descriptive results, it can be concluded that the principal's motivation has an effect on teacher performance. based on the results of this study, there are several implications for competent parties for improving the quality of education, namely optimizing motivation, and leaders should provide continuous evaluation of teacher performance, so that the results of this study can be an input or reference for policy making in the context of efforts to improve the quality at Palopo State Vocational High School. It makes the educational institutions where he is leading as suitable with the needs and expectations of internal and external customers.

Keywords: Motivation, Performance.

تجريد البحث

المدرسة الثانوية المهنية 5 "مساهمة تحفيز مدير الدراسات العليا ربية الإسلام الإسلامية الحومية فالوفو. أشرف عليها الحاج حسبان طه وتقوى.

يهدف هذا البحث إلى: تحديد دور مدير
5 ، تحديد أداء المعلمين فيالمدرسة الثانوية المهنية
5 ين فيالمدرسة الثانوية المهنية
37 شخصاً بحيث يستخدم مجموع العينات.البيانات التي تم الحصول عليها من خلال
أدوات الاستبيان الملاحظة والتوثيق، تم تحليلها باستخدام الإحصاء الوصفي.من نتائج
الدراسة، يوضح وصف دافع المدير فيالمدرسة الثانوية المهنية
5 يتم تعظيمها في فئة كافية، أي 65 ٪. وبالمثل، أظهر المعلمون فيالمدرسة الثانوية المهنية
5 أيضاً أداءً مناسباً في فئة 65 ٪. أظهرت نتائج التحليل الإحصائي الاستنتاجي
أن قيمة $t_{0.05} = 2.021$ (35) $t_{count} = 4.1 > t_{0.05}$.
والنتائج الوصفية الاستنتاجية يمكن الاستنتاج أن دافع المدير يؤثر على أداء المعلمين.
على نتائج هذه الدراسة، هناك العديد من الآثار المترتبة على الجهات المختصة لتحسين
جودة التعليم، وتحديدًا التحفيز الأمثل، ويجب على القادة تقديم تقويم مستمر لأداء المعلمين
بحيث يمكن أن تكون نتائج هذه الدراسة جعلها مدخلاً أو مرجعاً لصنع السياسات في سياق
الجهود المبذولة لتحسين الجودة في المدرسة الثانوية المهنية
التعليمية التي يقودها وفقاً لاحتياجات وتوقعات العملاء الداخليين والخارجيين.

الكلمات الرئيسية:

BAB I

PENDAHULUAN

A. *Latar Belakang*

Pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam proses peningkatan sumber daya manusia. Maju mundurnya suatu bangsa sangat ditentukan oleh kualitas pendidikan bangsa tersebut, seperti tercantum dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 Pasal 3 tentang fungsi dan tujuan pendidikan nasional, bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, serta bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab¹

Pernyataan dari undang-undang tersebut mengingatkan bahwa dengan pendidikan dapat mengembangkan dan membentuk watak, pribadi dan karakter bangsa, serta melalui pendidikan tersebut dapat mencerdaskan kehidupan bangsa. Apabila fungsi dan tujuan pendidikan ini benar-benar terwujud maka kepribadian seseorang itu menjadi lebih baik dan sempurna (insan kamil), menjadi manusia seutuhnya. Manusia yang mampu berperan dalam persaingan global yang semakin

¹ Republik Indonesia, *Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional* (Cet. IV; Jakarta: Sinar Grafika, 2011), 7.

ketat. Ditambah lagi dengan diberlakukannya era perdagangan bebas ASEAN (AFTA) tahun 2016.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu keniscayaan yang tidak bisa ditawar-tawar lagi untuk dilakukan dengan penuh perencanaan, terarah, intensif, efektif dan efisien dalam proses pembangunan, kalau tidak ingin bangsa ini kalah bersaing dalam pasar bebas tersebut di era global saat ini.

Pendidikan sebagai totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa dihadapkan pada masalah pengembangan sumber daya manusia (SDM). Oleh karena itu, untuk mencapai maksud tersebut perlu diterapkan suatu sistem manajemen yang memungkinkan keberhasilan pendidikan.

Seiring dengan perkembangan zaman dan tantangan kehidupan global, pendidikan menjadi suatu hal yang sangat penting karena pendidikan merupakan salah satu penentu SDM. Pendidikan yang berhasil adalah pendidikan yang mampu menghasilkan SDM yang berkualitas. Pendidikan yang dikelola secara profesional oleh tenaga yang profesional juga. Tenaga pendidik dan kependidikan mempunyai peran penting dalam pendidikan, dalam hal ini guru dan pegawai harus memiliki kompetensi profesional dan menghasilkan manusia yang memiliki SDM yang berkualitas.

Dalam implementasinya di sekolah, tujuan tersebut dapat diperankan oleh kepala sekolah dalam mengelola pendidikan, baik dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian pendidikan di sekolah.

Kepala sekolah dituntut untuk dapat mengembangkan berbagai potensi dan kemampuannya dalam aspek manajerial dalam mengelola sumber daya sekolah sesuai dengan kemampuan dan kebutuhannya. Sumber daya sekolah yang sangat penting dalam mengembangkan mutu sekolah adalah guru, karena seorang guru memiliki tugas dan peran yang sangat besar untuk mengoptimalkan potensi yang dimiliki oleh peserta didik.²

Diterbitkannya Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah melengkapi peraturan sebelumnya, yaitu Undang-Undang Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003 yang diantaranya mengatur bahwa kepala sekolah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pemimpin pendidikan harus memiliki kualifikasi, baik kualifikasi umum maupun kualifikasi khusus. Di antara kualifikasi umum yang harus dimiliki oleh kepala sekolah, antara lain: (1) memiliki kualifikasi akademik sarjana (S1) atau Diploma Empat (IV) kependidikan atau nonkependidikan pada perguruan tinggi yang terakreditasi (2) pada waktu diangkat sebagai kepala sekolah berusia setinggi-tingginya 56 tahun (3) memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun menurut jenjang sekolah masing-masing, kecuali di Taman Kanak-Kanak/Raudhatul Athfal (TK/RA) memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun di TK/RA (4) memiliki pangkat serendah-rendahnya III/c bagi Pegawai negeri sipil dan bagi non-

² Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi, dan Implementasi*, (Jakarta: Kencana, 2016), 1.

PNS diseterakan dengan kepangkatan yang dikeluarkan oleh yayasan atau lembaga yang berwenang³

Dalam menciptakan pendidikan yang bermutu diperlukan adanya dukungan dari seluruh sumber daya pendidikan yang meliputi sarana & prasarana, keuangan, kurikulum, tenaga pendidik dan kependidikan. Salah satu sumber daya pendidikan yang memiliki peran penting dalam mewujudkan pendidikan yang bermutu adalah kepala sekolah. Hal ini disebabkan kedudukan kepala sekolah sebagai ujung tombak dalam pengelolaan pendidikan yang membawa dan menentukan arah dari sekolah yang dipimpinnya.

Peran dari kepala sekolah sebagai seorang pemimpin adalah menjadi kunci dari peningkatan atau perkembangan sekolah. Peningkatan kinerja guru dan pegawai dalam pembelajaran dan pelaksanaan tugasnya dapat tercapai apabila kepala sekolah sebagai pemimpin mampu memacu guru dalam meningkatkan kinerjanya dengan sungguh-sungguh dan penuh dedikasi yang tinggi terhadap tugas yang diembannya.

Guru di sekolah merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh sejauh mana kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan belajar mengajar.

³ Andang, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Cet. I; Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), 140 -141.

Kepala sekolah merupakan faktor penentu dalam mengelola pendidikan di sekolahnya demi tercapainya tujuan pendidikan. Oleh karena itu, kepala sekolah dituntut untuk memunyai pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang memadai. Kepala sekolah berperan sangat penting dibanding dengan jenis dan tingkatan pemimpin-pemimpin pendidikan lainnya, karena kepala sekolah lebih dekat dan langsung berhubungan dengan pelaksanaan program pendidikan di sekolah.

Kuat dan lemahnya motivasi kepala sekolah terhadap guru dan pegawai di sekolah ikut menentukan besar kecilnya prestasi atau kinerjanya. Dengan demikian seorang pemimpin dalam hal ini adalah kepala sekolah penting untuk memberikan perhatian kepada bawahan, untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan mencapai kepuasan.

Kinerja dapat tercapai dengan baik apabila pegawai yang bekerja itu mendapatkan dorongan atau motivasi yang baik, termasuk juga karena kondisi jiwanya dapat bekerja dengan tenang, nyaman dan konsentrasi. Selain faktor motivasi dari luar tersebut, kinerja pegawai dapat tercapai apabila dipengaruhi oleh faktor motivasi dari dalam dirinya sendiri karena mungkin pekerjaan yang dikerjakannya menyenangkan atau karena menjadikan pekerjaan yang dilakukan sebagai amanah atau panggilan jiwa. Pegawai juga dapat bekerja dengan baik berdasarkan kinerja yang diharapkan karena kemungkinan pegawai tersebut

mendapatkan insentif yang menyebabkan dapat bekerja dengan baik, inovatif dan berkualitas⁴

Kerja demotivasi (tidak adanya motivasi), dalam kondisi seperti ini, para bawahan akan bekerja tanpa motivasi, maka yang akan terjadi adalah:⁵

1. Menurunnya semangat dan gairah kerja
2. Merosotnya prestasi kerja.
3. Sering terjadi kesalahan yang diperbuat.
4. Berkembangnya rasa tidak puas.
5. Membesarnya konflik antar bawahan.

Untuk memacu motivasi pegawai harus dilakukan dengan cara mendorong pencapaian kinerja yang baik. Motivasi merupakan proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para guru sehingga mereka mau bekerja demi tercapainya tujuan lembaga secara efektif dan efisien. Pemberian motif kerja ini terdapat dalam teori hirarki kebutuhan Maslow yang meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Dengan terpenuhinya semua kebutuhan atau keinginan dan harapan maka pegawai akan mendapatkan kepuasan, dan guru yang tingkat kepuasannya tinggi maka secara otomatis kinerjanya akan meningkat.⁶

⁴ A. Yusmiar, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Pegawai* (Cet. I; Makassar: Alauddin University Press, 2014), 5-6.

⁵ Eka Suhartini, *Motivasi dan kinerja* (Cet. I; Makassar: Alauddin University press, 2013), 3-4.

⁶ A. Yusmiar, *Manajemen sumber Daya Manusia dalam peningkatan kinerja*, 7.

Setiap individu berbeda antara yang satu dengan yang lain. Karena itu, setiap pemimpin harus mempelajari setiap perilaku bawahannya agar bisa menggunakan motivasi yang tepat dan cocok. Motivasi terdiri dari:⁷

1. Motivasi Positif,

Motivasi Positif terdiri atas:

a. Penghargaan terhadap guru

Kebanyakan manusia senang menerima pengakuan terhadap guru yang diselesaikannya dengan baik. Berdiam diri saja tidak cukup, terutama apabila karyawan baik dihargai tanpa komentar, sementara guru jelek selalu diberikan teguran. Bagaimanapun penghargaan terhadap guru yang diselesaikan dengan baik akan menyenangkan perasaan guru tersebut.

b. Komunikasi dan informasi

Kebanyakan orang ingin mengetahui latar belakang atau alasan suatu tindakan. Hal ini banyak diabaikan oleh pemimpin dalam praktik sehari-hari. Perlunya komunikasi antara pemimpin dan bawahan terkait pendelegasian wewenang atau tugas yang akan dilaksanakan.

c. Persaingan partisipasi dan kebanggaan

Pada umumnya, setiap orang senang bersaing secara sehat, fair dan jujur. Sikap dasar ini bisa dimanfaatkan oleh para pemimpin dengan memberikan stimulus

⁷ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Bumi Aksara, 2006),152-153.

atau motivasi persaingan yang sehat dalam menjalankan tugasnya, pemberian hadiah untuk yang berprestasi merupakan bentuk motivasi positif.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya ialah seorang manajer yang sedang memotivasi bawahannya dengan cara standar mereka dengan memberikan hukuman/sanksi. Dengan motivasi negatif, diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dalam jangka waktu pendek karena merasa takut dihukum atau dikenakan sanksi, namun hal ini justru dapat menimbulkan efek yang tidak baik untuk jangka panjangnya.

Seiring dengan hasil observasi awal dan informasi yang didapatkan, ditemukan masih adanya keluhan dari masyarakat tentang keadaan guru Guru mempunyai indikasi yang cenderung memiliki semangat mengajar menurun, kurang disiplin, mengajar tidak tepat waktu, kurang mampu mengelola pembelajaran sehingga berdampak pada output alumni, pemicunya meliputi sikap dan komitmen mengajar rendah, kurang inisiatif ketika mengajar. Hal inilah yang kemudian memengaruhi kinerja seorang guru.

Dalam pengelolaan kerja, seorang kepala sekolah seharusnya dapat memahami seperangkat peran yang diemban dalam statusnya itu. Seperangkat peran itu menjadi bagian dalam pengelolaan kerja, langsung maupun tidak langsung terkait dengan pelaksanaan tugas. Peran penting yang perlu melekat dalam diri dan pelaksanaan tugas kepala sekolah antara lain: (1) peran manajerial, (2) peran motivator, (3) peran fasilitator, (4) peran administrator, (5) peran supervisor, (6)

peran evaluator, (7) peran pendidik, (8) peran pencipta iklim sekolah, dan (9) peran kewirausahaan.⁸

Dari Sembilan peran yang telah diuraikan di atas, penulis akan lebih menguraikan salah satu peran kepala sekolah yang memengaruhi kinerja guru dan pegawai di sekolah yakni peran kepala sekolah sebagai motivator. Kepala sekolah hendaknya mampu memotivasi dan menggerakkan guru dan pegawai untuk melaksanakan tugas/pekerjaannya secara bergairah, aktif, dinamis, dan berkreasi. Membangkitkan motivasi serta dapat membuka kesadaran sikap, dan menjadi pintu masuk bagi perbaikan dan kemajuan sekolah.

Berdasarkan kerangka berpikir tersebut, seorang pemimpin dalam sebuah lembaga, harus mampu berperan sebagai motivator. Kepala sekolah harus mengimplementasikan perannya sebagai seorang motivator, selain mampu memengaruhi pemimpin juga dibutuhkan untuk memotivasi bawahannya agar lebih bergairah, lebih dinamis, inovatif dalam menjalankan tugas, sehingga diharapkan kinerja guru dan pegawai di sekolah tersebut dapat meningkat.

Permasalahan yang terjadi di SMK Kejuruan Negeri 5 Palopo sejauh ini minimnya kinerja dari guru yang berada di sekolah tersebut, karena masih ada beberapa guru yang kurang profesional dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pengajar dan tenaga kependidikan. Hal ini tentu dibutuhkan peran seorang pemimpin yang mampu

⁸ Iskandar Agung, Yufriawati, *Antara Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas*.(Cet. I; Jakarta: Bestari Buana Murni, 2013), 95-97.

mengontrol dengan baik, menjadi motivator kepada guru dan pegawai agar mereka bisa lebih profesional dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya.

Masih terdapat guru dan staf yang kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya, ketika kepala sekolah tidak berada di tempat maka guru dan pegawai juga terkadang kurang maksimal dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Oleh karena itu dibutuhkan peran dari kepala sekolah sebagai pemimpin dalam sebuah lembaga pendidikan, yakni sebagai motivator dan diharapkan mampu untuk mengontrol seluruh guru di SMK Menengah Kejuruan Negeri 5 Palopo.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Kontribusi Kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Negeri 5 Palopo.

B. Rumusan dan Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimanakah gambaran kepala sekolah sebagai motivator di SMK Negeri 5 Palopo?
2. Bagaimanakah gambaran kinerja guru di SMK Negeri 5 Palopo?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Negeri 5 Palopo?.

C. Definisi Operasional Variabel dan Ruang Lingkup Penelitian

Untuk menghindari adanya interpretasi atau penafsiran yang keliru terhadap judul skripsi, maka peneliti merasa perlu menegaskan arti variabel yang terdapat di dalam judul skripsi ini.

1. Definisi Operasional Variabel

a. Motivasi Kepala Sekolah

Sondang P. Siagian mengemukakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.⁹ Jadi motivasi kepala sekolah adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang kepala sekolah dalam menggerakkan, menyemangati dan mendorong para bawahannya untuk bekerja secara maksimal dalam rangka mencapai tujuan dalam lembaga pendidikan.

b. Kinerja Guru

Kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau organisasi dengan penampilan yang melakukan, menggambarkan dan menghasilkan sesuatu hal, baik yang bersifat fisik dan nonfisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi, dan

⁹ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta :Raja Grafindo Persada, 2008), 138.

tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi.¹⁰ Jadi kinerja guru dan pegawai adalah hasil yang telah dicapai atau terpenuhi target yang telah dirancang sebelumnya. Kinerja merupakan suatu prestasi atau keberhasilan yang telah dibuktikan dengan nyata dalam sebuah lembaga/institusi dan mampu menjadi barometer maju mundurnya sebuah lembaga tersebut.

2. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dibatasi pada tinjauan secara empiris tentang pengaruh motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru dan pegawai di SMK Muhammadiyah 3 Makassar. Tinjauan diarahkan pada identifikasi berbagai data atau informasi yang berkaitan dengan motivasi kepala sekolah yang mencakup: Motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif yakni (1) Penghargaan terhadap karyawan, (2) Komunikasi dan Informasi, (3) Persaingan Partisipasi dan Kebanggaan. Motivasi Negatif yaitu memberikan sanksi/hukuman.

Kepala sekolah berperan sebagai motivator dan orang yang sangat berpengaruh di lingkungan sekolah terutama terhadap guru dan pegawai. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan berfungsi untuk mewujudkan hubungan manusiawi yang harmonis dalam rangka membina dan mengembangkan kerjasama antarpersonal agar mereka semua bergerak searah pencapaian tujuan melalui kesediaan melaksanakan masing-masing secara efektif dan efisien.

¹⁰ Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi, dan Implementasi* (Cet I; Jakarta: Kencana, 2016), 69-70.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui peran kepala sekolah sebagai motivator di SMK Negeri 5 Palopo
- b. Untuk mengetahui gambaran kinerja guru di SMK Negeri 5 Palopo.
- c. Untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Negeri 5 Palopo.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Ilmiah

1. Bagi penulis, untuk mengembangkan wawasan akademisi dalam mengembangkan budaya berpikir ilmiah.
2. Sebagai referensi bagi penulis dan pembaca lain akan sangat pentingnya motivasi dalam peningkatan kinerja.
3. Bagi pihak SMK Negeri 5 Palopo, sebagai informasi dalam rangka peningkatan motivasi kepala sekolah untuk peningkatan kinerja guru

b. Manfaat Praktis

1. Sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Magister (M.Pd) pada Pascasarjana IAIN Palopo

2. Menambah pengetahuan dan pengalaman penulis, agar dapat mengembangkan ilmu yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, pada Pascasarjana IAIN Palopo.
3. Penelitian ini dapat menjadi evaluasi nyata bagi peneliti yang sudah merasakan ketatnya persaingan dunia kerja, sehingga motivasi dan disiplin kerja yang peneliti miliki haruslah menjadi lebih baik.
4. Bagi kepala sekolah dan guru sebagai refleksi dalam meningkatkan kemampuan kinerja (Job Performance) sebagai wujud tanggung jawab terhadap tugasnya.
5. Bagi sekolah, penelitian ini bisa menjadi masukan yang berharga bagaimana pentingnya motivasi dan disiplin kerja kepala sekolah dan guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 5 Palopo harus dijaga demi terwujudnya kinerja yang berkualitas.
6. Bagi peneliti sebagai syarat dalam memperoleh gelar magister pascasarjana dalam rangka menyelesaikan studi pascasarjana di IAIN Palopo dan menambah pengetahuan serta pengalaman untuk mempersiapkan diri terjun kemasyarakat sesuai dengan bidang yang di peroleh.
7. Bagi Kampus hasil penelitian di harapkan dapat menjadi tambahan referensi di perpustakaan IAIN Palopo.



BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Berdasarkan penelusuran terhadap literatur-literatur yang berkaitan dengan objek dalam penelitian ini, peneliti mengemukakan beberapa karya ilmiah mahasiswa berupa (skripsi dan jurnal) yang memiliki relevansi dengan penelitian disini. Di antaranya sebagai berikut.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Pahmuddin Mahasiswa Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar Jurusan Manajemen Pendidikan Islam tahun 2011. Berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Makassar.” Kesimpulan yang dapat diambil adalah terdapat korelasi yang positif antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Makassar.¹
2. Penelitian yang dilakukan oleh Hasriani Mahasiswi Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar Jurusan Manajemen Pendidikan Islam tahun 2010. Berjudul “Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengefektifkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Baraka Kabupaten Enrekang.” Kesimpulan yang dapat diambil adalah upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam mengefektifkan kinerja guru yakni dengan mengikutsertakan para guru dalam sebuah seminar, penataran,

¹ Pahmuddin, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Makassar”, *Skripsi* Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar, 2011.

lokakarya serta pelatihan pendidikan lainnya serta membimbing, mengarahkan dan membantu guru seperti memberi contoh model pembelajaran dan bimbingan konseling yang baik untuk meningkatkan kinerja guru.²

3. Penelitian yang dilakukan oleh Kurnia Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar Jurusan Ilmu Komunikasi tahun 2013. Berjudul “Pengaruh Komunikasi Kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMAN 1 Sungguminasa

B. Landasan Teori

1. Motivasi Kepala Sekolah

a. Konsep tentang Motivasi

Motivasi Istilah motivasi berasal dari bahasa Latin yaitu *movere* yang berarti bergerak atau menggerakkan. Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. sebagai motif dan daya gerak seseorang untuk berbuat. Karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.³

² Hasriani, “Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengefektifkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Baraka Kabupaten Enrekang” *Skripsi* Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar, 2010.

³ A. Yusmiar, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Pegawai*. (Cet. 1; Makassar. Alauddin University Press, 2014), 118

Pengertian motivasi dipandang sebagai dorongan yang menyemangati perilaku, dan mendasari kecenderungan untuk bertahan.⁴ Motivasi merupakan suatu kekuatan yang muncul sebagai penyemangat untuk bekerja atau berkarya sehingga melahirkan sebuah kinerja (hasil kerja).

Menurut Abraham Maslow, teori motivasi terdiri dari lima tingkatan kebutuhan ini dikenal dengan sebuah Hirarki Kebutuhan Maslow adalah sebagai berikut:⁵

- 1) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat rendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- 2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya pertentangan dan lingkungan hidup.
- 3) Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, bersosialisasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik.
- 4) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.

⁴ Azhar Arsyad, dkk, *Buku Daras, Pengantar Manajemen 2*. (Makassar, Alauddin University Press, 2006),160.

⁵ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Cet. X; Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), 94.

- 5) Kebutuhan mengaktualisasikan diri, kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengembangkan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Jadi, teori ini menjelaskan bahwa apabila kebutuhan tidak terpenuhi maka guru tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya pula, jika kebutuhannya terpenuhi maka mereka akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai bentuk dari rasa kepuasannya akan tetapi sebagai tambahan bahwa manusia juga mempunyai kebutuhan yang tidak boleh dilupakan karena ini merupakan kebutuhan yang sangat penting dan mencakup semua kebutuhan tersebut yakni kebutuhan beribadah kepada Allah swt, karena segala kegiatan yang dilakukan oleh guru dengan niat bahwa itu semua karena Allah semata.

Sedangkan teori Motivasi Herzberg mengemukakan bahwa ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor tersebut yaitu faktor higienis (faktor ekstrinsik) memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan dan sebagainya, Sedangkan faktor motivator (faktor intrinsik) memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan kerjanya, termasuk didalamnya achievement, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan dan sebagainya.⁶

⁶ Susatyo Herlambang, *Pengantar Manajemen Cara Mudah Memahami Ilmu Manajemen*. (Cet. I; Yogyakarta : Goisyeng Publishing, 2013), 16.

Pada teori ini pada dasarnya mengasumsikan bahwa kepuasan bukanlah konsep berdimensi satu. Penelitiannya menyimpulkan bahwa diperlukan dua kontinyu untuk menafsirkan kepuasan kerja secara tepat.⁷

Sedangkan Teori Motivasi Dougless McGregor mengemukakan bahwa ada dua pandangan manusia yaitu teori X (negative) dan teori Y (positive). Menurut teori X ada empat pengandaian yang dipegang manajer yaitu:

- 1) Guru secara interm tertanam dalam dirinya tidak menyukai kerja.
- 2) Guru tidak menyukai kerja mereka harus diawasi atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
- 3) Guru akan menghindari tanggung jawab.
- 4) Kebanyakan Guru menaruh keamanan di atas semua faktor yang dikaitkan dengan kerja.

Kontras dengan pandangan negatif ini mengenai kodrat manusia, ada empat teori Y antara lain:

- 1) Guru dapat memandang kerjasama dengan sewajarnya seperti istirahat dan bermain.
- 2) Orang akan menjalaukan pengarahan diri dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran.
- 3) Rata-rata orang akan menerima tanggung jawab.
- 4) Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif.

⁷ M. Fais Satrianegara, *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet. I; Makassar : Alauddin University Press, 2013),169.

Teori motivasi menurut Victor H.Vroom bahwa seseorang melakukan dan tidak melakukan sesuatu yang dia yakini di tentukan oleh tiga komponen yaitu :

- 1) Ekspektasi (harapan) keberhasilan pada suatu tugas.
- 2) Instrumentalisasi, yaitu penilaian tentang apa yang akan terjadi jika berhasil dalam melakukan suatu tugas.
- 3) Velensi, yaitu respon terhadap outcome seperti perasaan positif, netral atau negatif. Motivasi tinggi jika usaha menghasilkan sesuatu yang melebihi harapan dan motivasi rendah jika usahanya menghasilkan kurang dari yang diharapkan.⁸

Berdasarkan pada beberapa teori yang diuraikan tersebut maka penulis lebih memilih teori motivasi oleh Abraham Maslow, yakni teori yang telah mencakup seluruh aspek kebutuhan manusia. Dengan terpenuhinya semua kebutuhan atau keinginan dan harapan maka guru dan pegawai akan mendapatkan kepuasan, guru yang tingkat kepuasaanya tinggi maka secara otomatis kinerjanya akan meningkat.⁹

b. Jenis-Jenis dan Tujuan Motivasi

Motivasi merupakan hal yang penting yang perlu dimiliki oleh pegawai agar menjadi lebih semangat dalam melaksanakan tugas, Malayu S.P. Hasibuan

⁸ Susatyo Herlambang, *Pengantar Manajemen Cara Mudah Memahami Ilmu Manajemen*. 137-138.

⁹ A. Yusmiar, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Pegawai*, 7.

menyatakan motivasi terbagi menjadi dua jenis yang terdiri dari motivasi positif dan motivasi negatif.¹⁰

- a. Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi tersebut prestasi standar. Dengan memotivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
- b. Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi dalam jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

Selanjutnya Nana Syaodih Sukmadinata menyatakan motivasi dibedakan atas 3 macam, yaitu:¹¹

- a. Motivasi takut (*fear motivation*) Individu melakukan perbuatan karena takut.
- b. Motivasi insentif (*incentive motivation*) Individu melakukan suatu perbuatan untuk mendapatkan suatu insentif.
- c. Sikap (*attitude motivation* atau *self motivation*) Motivasi muncul dari dalam dirinya sendiri karena memunjukkan ketertarikan seseorang terhadap suatu obyek.

¹⁰ Malayu, S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Bumi Aksara, 2006),150.

¹¹ Nana Syaodih Sukmadinata. *Landasan Psikologis Proses Pendidikan*. (Jakarta : Remaja Rosda, 2003), 64.

Berdasarkan dua pendapat yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa motivasi yang dimiliki setiap orang terdiri atas dua yaitu motivasi yang timbul dari dalam dirinya sendiri karena ketertarikan pada sebuah objek dan motivasi yang berasal dari luar yaitu pemberian dorongan untuk melakukan suatu kegiatan oleh orang lain. Motivasi yang berasal dari dalam diri maupun dari luar sebaiknya selalu dimanfaatkan oleh guru untuk meningkatkan semangat kerja guru sehingga dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap hasil kerja.

Seseorang memerlukan motivasi agar orang tersebut mau melakukan suatu pekerjaan. Malayu S.P. Hasibuan menyatakan tujuan motivasi antara lain sebagai berikut :¹²

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja guru
- b. Meningkatkan produktivitas kerja guru
- c. Mempertahankan kestabilan guru di sekolah
- d. Peningkatan kedisiplinan guru
- e. Mengefektifkan pengadaan guru
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi guru
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan guru
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab guru terhadap tugas-tugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi pengamanan alat-alat dari bahan baku.

¹² Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 146.

Berdasarkan pendapat yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa pemimpin dalam hal ini kepala sekolah harus dapat memotivasi para guru agar bekerja dengan penuh semangat untuk mencapai tujuan. Begitu juga di sekolah, jika kepala sekolah dapat memotivasi guru dan pegawai sehingga dapat bekerja dengan senang dan penuh semangat, maka diharapkan hasil kerja guru dan pegawai akan optimal.

c. Konsep Dasar Kepala Sekolah Sebagai Motivator

Kepala Sekolah merupakan pendorong untuk melakukan suatu perbuatan tertentu dalam meraih keinginan.¹³ Motivasi merupakan keinginan yang ada pada seseorang yang merangsang untuk melakukan tindakan.¹⁴

Tugas kepala sekolah sebagai motivator meliputi tiga hal yaitu kemampuan mengatur lingkungan kerja, seperti mengatur ruang sekolah seperti Ruang Kepala sekolah, ruang TU, ruang kelas, lab, BK, OSIS, perpustakaan, UKS, dan sebagainya; kemampuan mengatur suasana kerja, seperti menciptakan hubungan kerja sesama guru/staf/karyawan yang harmonis, serta mampu menciptakan rasa aman di sekolah; dan kemampuan menetapkan prinsip penghargaan dan hukuman (reward and punishment) termasuk di dalamnya mampu mengembangkan motivasi eksternal dan internal bagi warga sekolah.¹⁵

¹³ Arifin M, *Peran dan Motivasi Kerja* (Yogyakarta : Teras, 2010), 28.

¹⁴ Marno dan Triyo Supriyatno, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam* (Bandung : Reika Aditama, 2008), 22.

¹⁵ Jerry H. Makawimbang, *Kepemimpinan Pendidikan*. 87-88.

Kepala sekolah SMK Menengah Kejuruan Negeri 5 Palopo melaksanakan fungsi dan peran sebagai seorang motivator dengan berbagai cara diantaranya sebagai seorang pendidik kepala sekolah fokus terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar disekolah. Pengembangan kurikulum dilakukan kepala sekolah dengan kemampuan membimbing guru, mengembangkan potensi kemampuan pedagogik guru, dan memberi contoh mengajar. Kepala sekolah adalah pemimpin sekaligus manajer. Tugas kepala sekolah sebagai manajer adalah menggerakkan personil agar dapat bekerja dengan sebaik mungkin sesuai dengan tugasnya masing-masing. Tugas ini dilakukan pula oleh kepala sekolah SMK Menengah Kejuruan Negeri 5 Palopo dalam menggerakkan bawahan. Kepala sekolah mengembangkan perencanaan pembelajaran agar sekolah dapat mewujudkan visi dan misinya. Kepala sekolah SMK Menengah Kejuruan Negeri 5 Palopo melakukan kegiatan membimbing, dan memimpin anak buahnya dengan memberikan petunjuk kerja, menegakkan disiplin agar para bawahannya bekerja sebaik mungkin dengan mengikuti arah yang telah ditentukan. Kepala sekolah sebagai pendidik memfokuskan pada pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar di sekolah. Pengembangan kurikulum yang dilakukan melalui perencanaan pembelajaran yang difokuskan pada pengembangan media

Dengan menggunakan IT dan kreatifitas guru di dalam proses pembelajaran dituntut untuk dapat mengelola kelas dengan baik dan menciptakan pembelajaran yang menyenangkan agar siswa berperan aktif dalam berfikir untuk mencetak anak didik yang kritis dan kreatif. Proses pelaksanaan program kerja di Sekolah Menengah

Kejuruan Negeri 5 Palopo sudah berjalan cukup baik. Kepala sekolah selalu aktif membantu apabila ada guru yang mengalami kesulitan, kepala sekolah selalu memberikan pengarahan atau contoh mengenai hal-hal yang sekiranya dapat membantu, selain itu kepala sekolah juga mengadakan pertemuan untuk membahas kinerja guru yang berjalan. Berdasarkan beberapa hal tersebut dapat diketahui bahwa kepala sekolah sudah berperan sebagai motivator dengan mengarahkan dan menggerakkan tenaga pendidik untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Pelaksanaan program kerja merupakan wujud dari perencanaan yang sudah ada. Pelaksanaan program kerja yang ada di sekolah Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 5 Palopo dilaksanakan sesuai dengan pembagian tugas yang ada. Pelaksanaannya sudah berjalan dengan baik meskipun ada kendala. Kepala sekolah mempunyai sikap yang tanggap dalam mengatasi permasalahan yang ada. Dalam pelaksanaan program kerja kepala sekolah selalu mengadakan informasi berupa rapat-rapat kecil sebagai monitor dari pelaksanaan program kerja yang ada apabila mengalami kendala dalam pembelajaran maka kepala sekolah akan mengadakan bimbingan.

Pengawasan dan pengendalian juga dilakukan secara terus menerus. Pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah Sekolah Kejuruan Negeri 5 Palopo dilakukan secara langsung dan tidak langsung. Pengawasan langsung dilakukan dengan cara melihat langsung kegiatan guru dalam melaksanakan tugas ditempat kerja. Pengawasan tidak langsung dilakukan dengan melihat hasil kerja melalui laporan kerja yang dibuat oleh guru. Selanjutnya kepala sekolah melakukan evaluasi kerja. Evaluasi kinerja adalah proses dimana hasil kinerja seseorang dinilai dan

dievaluasi. Evaluasi kerja dilakukan dengan melihat hasil kerja dari pelaksanaan sampai dengan akhir program kerja. Evaluasi dilakukan dengan melihat dari bidang administrasi sejauh mana guru sudah menyelesaikan, kemudian dari proses belajar mengajar, dan waktu pembelajaran. Sebagai seorang motivator seorang kepala sekolah melakukan usaha dalam rangka pemenuhan kebutuhan sarana dan sarana serta menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang menyenangkan. Kepala sekolah Kejuruan Negeri 5 Palopo melakukan usaha dengan cara pengembangan lingkungan fisik dan pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana. Lingkungan kerja yang kondusif secara fisik akan menumbuhkan motivasi guru. Kegiatan presensi juga sebagai bagian penegakkan disiplin guru disekolah. Adanya motivasi tentu akan memberikan semangat kerja guru untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal

d. Hambatan yang Dihadapi Kepala Sekolah dalam Mengoptimalan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 5 Palopo.

Hambatan yang dihadapi kepala sekolah dalam melaksanakan perannya sebagai motivator dalam pengoptimalan kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 5 Palopo yaitu pemenuhan sarana dan prasarana, sebagai motivator kepala sekolah dituntut untuk menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang nyaman. Kepala sekolah mengalami hambatan dalam pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana karena terkendala oleh dana dan lahan yang sempit menghambat kepala sekolah dalam mengembangkan sekolah secara fisik. Berdasarkan informasi yang didapat dari penelitian, hambatan kepala sekolah yang lain dalam melaksanakan

perannya sebagai seorang motivator yaitu masih adanya bawahan yang menutup diri untuk menerima masukan dari orang lain. Hal ini tentunya akan menghambat proses pencapaian tujuan dari pengembangan sekolah. Kepala sekolah perlu didukung oleh semua pihak dalam hal mencapai tujuan organisasi banyaknya individu yang bekerja dalam suatu organisasi menyebabkan bertemunya berbagai macam sifat yang ada pada individu. Dengan adanya sifat yang demikian, diharapkan kepala sekolah lebih peka terhadap berbagai macam kepribadian yang dimiliki anggotanya. Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin harus mengetahui dengan baik seluruh personilnya. Belum meratanya kemampuan atau skill dalam penggunaan internet dan teknologi merupakan hal yang harus diperhatikan. Penggunaan teknologi yang semakin berkembang menuntut tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah untuk secara aktif mengikuti perkembangan dan pengetahuan teknologi yang ada.

e. .Upaya yang Dilakukan Kepala Sekolah sebagai Motivator dalam Mengatasi Hambatan Mengoptimalkan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 5 Palopo.

Upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam mengatasi hambatan yang ada kaitannya dengan upaya mengoptimalkan kinerja guru .Melakukan Koordinasi dengan guru Koordinasi dapat diartikan sebagai mengatur kegiatan yang akan dilakukan agar jelas tugas, wewenang dan tanggung jawab setiap personil sehingga sesuai dengan struktur organisasi. Pengoptimalan kinerja guru Sekolah Menengah

Kejuruan Negeri 5 Palopo dilakukan oleh kepala sekolah dengan melakukan koordinasi dengan berbagai guru dan karyawan. Wujud dari koordinasi yang dilakukan yaitu diadakannya piket harian secara bergantian dan kepala sekolah selalu memantau kegiatan guru disekolah sebagai upaya pengoptimalan kinerja guru, Selain itu kegiatan pengorganisasian yang dilakukan oleh kepala sekolah yang lain yaitu:

1. kepala sekolah selalu mengadakan rapat informal untuk membahas kendala-kendala yang dihadapi dalam proses kegiatan yang berlangsung disekolah.
2. kepala sekolah melibatkan personilnya dalam melakukan tindakan penyelesaian masalah yang dihadapi sesuai dengan tanggung jawab dan tugasnya.
3. Melakukan bimbingan secara individu dan kelompok kepada guru Bimbingan secara individu dan kelompok yang dilakukan oleh kepala sekolah merupakan salah satu cara yang dilakukan kepala sekolah untuk memotivasi bawahannya dengan memberikan pengarahan dan bimbingan mengenai pekerjaan yang dilaksanakan. Hal ini menunjukkan adanya sikap peduli dan adanya kerjasama. Bimbingan yang dilakukan kepala sekolah merupakan usaha dalam mengetahui permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh personilnya yang kemudian dapat dijadikan bahan pertimbangan atau evaluasi untuk semua rencana kegiatan yang berlangsung di sekolah sebelum mengambil keputusan.
4. Melakukan pelatihan Diklat untuk guru dan karyawan Pelatihan atau diklat tercermin sebagai upaya kepala sekolah dalam mendorong bawahannya untuk meningkatkan profesionalitasnya untuk berprestasi. Upaya yang dilakukan kepala

sekolah tentunya akan menjadikan para guru dan karyawan memperoleh pengalaman dan ketrampilan baru dalam melaksanakan tugas-tugas yang nantinya akan meningkatkan hasil kerja.

5. Pemberian reward terhadap guru yang berprestasi. Kinerja guru tentunya perlu dihargai oleh sebab itu pemberian penghargaan/reward merupakan salah satu bentuk upaya
- 6 .Kepala sekolah Menengah Kejuruan Negeri 5 Palopo dalam memotivasi bawahannya. Pemberian sebuah penghargaan dalam bentuk apapun tentunya akan mendorong semangat kerja, dengan pemberian reward para anggota organisasi merasa bahwa mereka diperhatikan hasil kerjanya, merasa diakui, dan dihargai

Dalam konsep Islam, perlu memahami terlebih dahulu bahwa motivasi sebagai fungsi dan kedudukan bekerja karena mencari nafkah dalam Islam adalah sebuah kewajiban. Setiap manusia memiliki *gharizatun hadawiyah* (kebutuhan pokok) sehingga salah satu pemenuhannya yaitu bekerja. Allah berfirman dalam QS. Al-Jumu'ah 62:10

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Terjemahannya :

“Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”.¹⁶

Martoyo berpendapat manusia dalam aktivitas kebiasaannya memiliki semangat untuk mengerjakan sesuatu asalkan dapat menghasilkan sesuatu yang dianggap oleh dirinya memiliki suatu nilai yang sangat berharga, yang tujuannya jelas pasti untuk melangsungkan kehidupannya, rasa tentram, rasa aman dan sebagainya.¹⁷

Ayat di atas menyuruh dan memotivasi untuk bekerja. Dengan bekerja bukan hanya mendapat penghasilan dan dapat memenuhi kebutuhan, tetapi juga untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Seorang muslim harus bekerja dengan niat yang ikhlas karena Allah swt. Hendaknya para pekerja dapat meningkatkan tujuan akhir dari pekerjaan yang mereka lakukan, karena tujuan utama dari bekerja menurut Islam adalah memperoleh keridhaan Allah swt.

Pengertian kepala sekolah menurut Wahjosumidjo adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah, tempat diselenggarakannya proses belajar mengajar atau tempat terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.¹⁸ Pemimpin harus membantu dalam mengembangkan kemampuan memecahkan masalah dan mengambil keputusan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Setiap anggota

¹⁶ Kementerian Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya (Jakarta : PT. Intermasa, 1993), 554.

¹⁷ Martoyo Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta : BPFE, 2000), 13.

¹⁸ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2002), .83.

harus didorong agar tumbuh menjadi orang yang mampu menyelesaikan masalah-masalahnya, dengan menghindari ketergantungan yang berlebih-lebihan pada pemimpin atau orang lain. Setiap anggota harus dibina agar tidak menjadi orang yang selalu menunggu perintah, sehingga tidak bekerja jika tidak diperintah. Setiap anggota organisasi tidak boleh menjadi orang yang menunggu disuapi, karena tidak mampu menyuap sendiri dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Keberanian untuk berbuat sesuatu sesuai dengan batas-batas tanggung jawabnya harus terus dikembangkan.

Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah harus mampu mendorong guru untuk memahami tujuan yang akan dicapai. Ia harus memberi kesempatan untuk saling bertukar pendapat dan gagasan sebelum menetapkan tujuan. Di samping itu, kepala sekolah harus mampu membangkitkan semangat kerja yang tinggi. Ia harus menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, aman, dan penuh semangat.

Istilah kerja dalam Islam bukan semata-mata menuju kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang maupun malam dan tidak kenal lelah, tetapi kerja mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri sendiri, keluarga, maupun masyarakat di sekitarnya.

Islam memberkati orang yang bekerja dan menjadikannya bagian dari ibadah dan jihad bila diniatkan karena Allah swt. Dengan bekerja, individu bisa memenuhi kebutuhan hidupnya, mencukupi kebutuhan keluarganya dan berbuat baik terhadap

tetangganya.¹⁹ Jika tujuan bekerja begitu agung, maka etos kerja seorang Muslim haruslah tinggi. Sebab motivasi seorang Muslim bukan hanya harta dan jabatan, tetapi pahala dari Allah. Tidak sepatasnya seorang Muslim memiliki etos kerja yang lemah. Ambisi seorang mukmin dalam bekerja yang paling utama adalah mendapatkan ridha Allah swt. Dari ambisi yang mulia ini timbul sikap jujur, giat dan tekun. Firman Allah swt. Q.S. At Taubah 9:105.

وَقُلْ أَعْمَلُوا بِمَا يَأْمُرُ اللَّهُ وَعَسَى أَنْ تَمْلِكُوا فِي الْأَشْيَاءِ الْغَيْبِ وَاسْتَرْدُّوْنَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemahanya :

“Dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”²⁰

Ayat tersebut memerintahkan agar kita bekerja, kerja itulah yang akan dilihat Allah swt. Sebagaimana disebutkan dalam ayat tersebut, tidak selalu bahwa yang satu dianugerahi derajat lebih tinggi dari yang lain, tetapi dimaksudkan bahwa kelebihan itu tidak lain daripada kelebihan keahlian dalam bidang kerja masing-masing.²¹ Dengan demikian, setiap orang pasti mempunyai kelebihan atas 61 orang lain dalam bidang kerja tertentu dan dengan adanya kelebihan inilah setiap orang memerlukan

¹⁹ Sujudi Ragil Putra, *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada BMT Bina Ihsanul Fitri Yogyakarta*, Skripsi, Prodi Ekonomi UII Yogyakarta, 2006, 53.

²⁰ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, 203

²¹ Ahmad Azhar Basyir, *Garis Besar Sistem Ekonomi Islam*, Yogyakarta : BPFE, 1987, 26

bantuan orang lain untuk dapat terselenggaranya kebutuhan- kebutuhan hidupnya. Sedangkan faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti: keadaan fisik dan psikis yang tidak sehat; sikap perfeksionis; perasaan rendah diri; perasaan takut dan khawatir; perasaan tidak mampu; kecemasan; suara hati dan rasa bersalah yang keliru²²

Sebagaimana firman Allah swt dalam Qs.A:- Mujaadilah/No.Surat :11:542

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ
اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُزُوا فَانْشُزُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ
أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Terjemahnya :

Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majelis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seseorang untuk bekerja. Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Ada tiga elemen kunci dalam motivasi yaitu upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan, Upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya

²² A.Soenarjo,dkk.*Al Quran dan terjemahannya*,(Semarang : Thoha Putra,1971).910

sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi.²³

Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dipalami bahwa dalam motivasi diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta kepala sekolah yang dapat memfokuskan diri pada tujuan dari organisasi. Kebutuhan merupakan kondisi internal yang menimbulkan dorongan yang tidak terpuaskan yang akan menimbulkan tegangan yang merangsang dorongan dari dalam diri individu. Sehingga dorongan tersebut dapat menimbulkan perilaku pencarian untuk menemukan tujuan tertentu. Jika kebutuhan terpenuhi maka akan terjadi tegangan.

Guru yang termotivasi berada dalam kondisi tegang dan berupaya untuk mengurangi ketegangan tersebut melakukan dengan melakukan upaya menghilangkannya. Dalam memotivasi seseorang bukan sekadar mendorong atau bahkan memerintahkan seseorang melakukan kegiatan atau pekerjaan secara serius, melainkan sebuah seni yang melibatkan berbagai kemampuan dalam mengenali dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain. Paling tidak yang harus diketahui bahwa seseorang melakukan sesuatu karena dorongan oleh motivasinya sendiri sehingga dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik agar tercapainya suatu tujuan dari suatu lembaga.

²³ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Alih Bahasa Hidayana dan Sarwanto (Cet. II : Jakarta : Ghalia Indonesia, 1996), 127-128

2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Motivasi

Motivasi seseorang sangat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu: ²⁴

B. Faktor Internal

Faktor ini berasal dari dalam diri individu yang terdiri atas:

- 1) Persepsi individu mengenai diri sendiri, seseorang termotivasi atau tidak untuk melakukan sesuatu banyak tergantung pada proses kognitif berupa persepsi. Persepsi diri seseorang akan mendorong dan mengarahkan perilaku seseorang untuk bertindak.
- 2) Harga diri dan prestasi, faktor ini mendorong atau mengarahkan individu untuk berusaha agar menjadi pribadi yang mandiri, kuat dan memperoleh kebebasan serta mendapatkan status tertentu dalam lingkungan masyarakat serta dapat mendorong individu untuk berprestasi.
- 3) Harapan, adanya harapan masa depan. Harapan ini merupakan informasi objektif dari lingkungan yang mempengaruhi sikap dari lingkungan yang mempengaruhi sikap dan perasaan subjektif seseorang. Harapan merupakan tujuan dari perilaku.
- 4) Kebutuhan, manusia dimotivasi oleh kebutuhan untuk menjadikan dirinya sendiri yang berfungsi secara penuh, sehingga mampu meraih potensinya secara total. Kebutuhan mengarahkan seseorang untuk mencari atau menghindari, mengarahkan dan memberi respon terhadap tekanan yang dialami.

²⁴ Eka Suhartini, *Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja*.32-33.

- 5) Kepuasan kerja, lebih merupakan suatu dorongan efektif yang muncul dalam diri individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan dari suatu perilaku.

C. Faktor Eksternal

Faktor ini berasal dari luar diri individu yang terdiri atas:

- 1) Jenis dan sifat karyawan, dorongan untuk bekerja pada jenis dan sifat pegawai tertentu dengan objek pegawai yang tersedia akan mengarahkan individu untuk menentukan sikap atau pilihan ke pegawai yang akan ditekuni.
- 2) Kelompok kerja dimana individu bergabung, kelompok kerja atau organisasi tempat dimana individu bergabung dapat mendorong atau mengarahkan perilaku individu dalam mencapai suatu tujuan perilaku tertentu, peranan kelompok ini dapat membantu individu mendapatkan kebutuhan akan nilai-nilai kejujuran, kebajikan serta dapat memberikan arti bagi individu sehubungan dengan kiprahnya dalam kehidupan sosial.
- 3) Situasi lingkungan pada umumnya, setiap individu terdorong untuk berhubungan dengan rasa mempunyai dalam melakukan interaksi secara efektif dengan lingkungannya.
- 4) Sistem imbalan yang diterima, imbalan merupakan karakteristik atau kualitas dari objek pemuas yang dibutuhkan oleh seseorang yang dapat mempengaruhi motivasi atau dapat mengubah arah tingkah laku dari satu objek ke objek lain yang lebih mempunyai nilai imbalan lebih besar.

3. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* (*Job performance*). Secara etimologis *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. Sedangkan kata *performance* berarti “*the act of performing: execution.*” Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja.²⁵ Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia definisi kinerja diartikan sebagai: (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja.²⁶

Menurut Achmad S. Ruky, kinerja adalah pengalih bahasaan dari kata Inggris *performance* yang berarti prestasi, pertunjukan, dan pelaksanaan tugas.²⁷ Menurut Henry Bosleywoolf, *performance* berarti “*the execution of an action*”. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja atau *performance* berarti tindakan menampilkan atau melaksanakan suatu kegiatan. Oleh karena itu *performance* sering juga diartikan penampilan kerja atau perilaku kerja. Berikut ini akan dikemukakan beberapa definisi kinerja untuk memberikan pemahaman yang baik.

- a. Pariata westra et al, mengartikan *performance* adalah hasil pekerjaan, atau pelaksanaan tugas pekerjaan.

²⁵ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Cet. VII; Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2013), 7.

²⁶ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Kamus Besar Bahasa Indonesia (Edisi 3 Balai Pustaka Jakarta, 2005), 570.

²⁷ Achmad S. Ruky. *Sistem Manajemen Kinerja* (Cet. II; Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama, 2002), 14.

- b. Bateman, mengartikan bahwa kinerja adalah proses kerja dari seorang individu untuk mencapai hasil tertentu.
- c. Nanang Fattah, mengartikan, prestasi kerja atau penampilan kerja (performance) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.
- d. Anwar Prabu Mangkune gara, mengartikan, kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.²⁸

Berbagai definisi yang dikennkakan oleh para ahli tersebut, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa kinerja dapat diartikan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang optimal. Dengan demikian, istilah kinerja mempunyai pengertian akan adanya suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu. Kinerja seseorang akan nampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Aktivitas yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya menggambarkan bagaimana ia berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja adalah akumulasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yaitu keterampilan, upaya, dan sifat-sifat keadaan eksternal. Keterampilan dasar yang dibawa seseorang ke tempat pekerjaan dapat berupa pengetahuan, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis.

²⁸ Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Pendidikan*, 128.

Keterampilan diperlukan dalam kinerja, karena keterampilan merupakan aktivitas yang muncul dari seseorang, akibat suatu proses dari pengetahuan, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Kinerja juga merupakan penampilan hasil karya seseorang dalam bentuk kuantitas dalam suatu organisasi atau lembaga pendidikan. Tiga hal penting dalam kinerja dan tujuan, ukuran, dan penilaian. Penentuan tujuan setiap unit organisasi atau lembaga pendidikan merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi atau lembaga pendidikan dari setiap personil. Tetapi tujuan saja tidak cukup, sebab itu diperlukan ukuran apakah seorang personil telah mencapai kinerja yang diharapkan.

Untuk itu penilaian kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personil memegang peranan yang penting. Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya, serta senantiasa melakukan aktivitas dan dapat mengidentifikasi apakah telah dilakukan perbaikan yang berkesinambungan. Paparan di atas menggambarkan bahwa yang dimaksud kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksana tugas tertentu.²⁹

Dalam kaitannya dengan kinerja guru, hal ini bisa di lihat dari:

²⁹ Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja* (Edisi 3; Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, 2011), 1.

- a. Dalam proses belajar mengajar guru sudah mengikuti standar pendidikan yang saat ini digunakan yaitu menggunakan KTSP dan Kurikulum 2013
- b. Guru sudah disiplin dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik.
- c. Guru sudah memberikan motivasi kepada para siswa untuk lebih giat belajar.
- d. Guru juga menggunakan strategi pembelajaran, penggunaan media dan sumber belajar.
- e. Guru sudah menyusun administrasi secara tertib.³⁰

Dari pembahasan tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja guru adalah suatu aktivitas guru yang dilakukan dalam rangka membimbing, mendidik, dan melakukan transfer knowledge kepada anak didik sesuai dengan kemampuan keprofesionalan yang dimilikinya dan hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai seorang guru dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu dan dievaluasi oleh pimpinan lembaga pendidikan terutama kepala sekolah.

3. Aspek-Aspek Kinerja Guru

a. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh 6 dimensi yaitu:

1. Kemampuan menyusun rencana pembelajaran
2. Kemampuan melaksanakan pembelajaran

³⁰ Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru* (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2013), 75.

3. Kemampuan melaksanakan hubungan antar pribadi
4. Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar
5. Kemampuan melaksanakan program pengayaan
6. Dimensi kemampuan melaksanakan program remedial.³¹

Menurut Muhibbin Syah dalam Pupuh, ada sepuluh kompetensi dasar yang harus dimiliki guru dalam upaya peningkatan keberhasilan belajar mengajar, yaitu:

- a. Menguasai bahan
- b. Mengelola program belajar mengajar
- c. Mengelola kelas
- d. Menggunakan media atau sumber belajar
- e. Menguasai landasan-landasan kependidikan mengelola proses belajar mengajar
- f. Mengelola interaksi belajar mengajar
- g. Menilai prestasi siswa untuk pendidikan dan pengajaran
- h. Mengenal fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan
- i. Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah
- j. Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil pendidikan guna keperluan pengajaran.³²

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa seorang guru itu harus selalu memperhatikan aspek-aspek kinerjanya. Guru di sini dituntut untuk bisa menyusun

³¹ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta : Rajawali Press, 2013), h. 23-25

³² Pupuh Fathurruhman, *Strategi Belajar Mengajar*, (Cet. I; Bandung : PT. Refika Aditama, 2007), 45-46.

rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, melaksanakan hubungan antar pribadi, melaksanakan penilaian hasil belajar, melaksanakan program pengayaan dan remedial.

Membicarakan kinerja mengajar guru, tidak dapat dipisahkan dari faktor pendukung dan pemecahan masalah yang menyebabkan terhambatnya kegiatan belajar mengajar secara baik dan benar dalam rangka pencapaian tujuan yang diharapkan guru dalam mengajar. Mc Clelland mengemukakan ada enam karakteristik dari pegawai yang memiliki motif yang berprestasi tinggi, yaitu: (1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi. (2) Berani mengambil resiko. (3) Memiliki tujuan yang realistis. (4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya. (5) Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya. (6) Memberi kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.³³

Bernardin & Russel mengemukakan bahwa untuk mengukur kinerja guru dapat digunakan beberapa aspek atau kriteria, antara lain:³⁴

1. Kualitas (*Quality*)

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

³³ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. (Bandung; PT. Remaja Rosda Karya, 2002), 67.

³⁴ <http://definisiahli.blogspot.co.id/2013/05/definisi-indikator-kinerja-menurut-ahli.html>. (Diakses 11 Maret 2017 pukul 04.00 WITA)

2. Kuantitas (*Quantity*)

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu (*Timeliness*)

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, yang diinginkan, lihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas (*Cost effectiveness*)

Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Tingkat dimana seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

b. Faktor yang Memengaruhi Kinerja Guru

Dewasa ini banyak guru, dengan berbagai alasan dan latar belakangnya menjadi sangat sibuk sehingga tidak jarang yang mengingkar terhadap tujuan pendidikan yang menjadi kewajiban dan tugas pokok mereka. Seringkali kesejahteraan yang kurang atau gaji atau gaji yang rendah menjadi alasan bagi sebagian guru untuk menyepelekan tugas utama yaitu mengajar sekaligus mendidik

siswa. Guru hanya sebagai penyampai materi yang berupa fakta – fakta kering yang tidak bermakna karena guru menang belajar lebih dulu semalam dari pada siswanya. Terjadi ketidaksiapan dalam proses Kegiatan Belajar Mengajar ketika guru tidak memahami tujuan umum pendidikan. Bahkan ada yang mempunyai kebiasaan mengajar yang kurang baik, yaitu tiga perempat jam pelajaran untuk basa – basi bukan apersepsi dan seperempat jam untuk mengajar. Suatu proporsi yang sangat tidak relevan dengan keadaan dan kebutuhan siswa. Guru menganggap siswa hanya sebagai pendengar setia yang tidak diberi kesempatan untuk mengembangkan diri sesuai dengan kemampuannya.

Banyak kegiatan belajar mengajar yang tidak sesuai dengan tujuan umum pendidikan yang menyangkut kebutuhan siswa dalam belajar, keperluan masyarakat terhadap sekolah dan mata pelajaran yang di pelajari. Guru memasuki kelas tidak mengetahui tujuan yang pasti, yang penting demi mengugurkan kewajiban. Idealisme menjadi luntur ketika yang dihadapi ternyata masih anank – anak dan kalah dalam pengalaman. Banyak guru enggan meningkatkan kualitas pribadinya dengan kebiasaan membaca untuk memperluas wawasan. Jarang pula yang secara rutin pergi ke perpustakaan untuk melihat perkembangan ilmu pengetahuan.

Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dijelaskan oleh Mulyasa. Mulyasa berpendapat bahwa sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun faktor eksternal: Kesepuluh faktor tersebut adalah : (a) Dorongan untuk bekerja, (b) tanggung jawab terhadap tugas, (c) minat terhadap tugas, (d) penghargaan terhadap tugas, (e) peluang untuk berkembang, (f)

perhatian dari kepala sekolah, (g) hubungan interpersonal dengan sesama guru, (h) MGMP dan KKG, (i) kelompok diskusi terbimbing serta, (j) Layanan perpustakaan³⁵

Untuk mengetahui hal – hal apa saja yang dapat memberi pengaruh terhadap kinerja guru, maka Irawat dan kawan – kawan menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja guru dapat dibedakan dalam dua kategori, yaitu faktor internal dan eksternal.

Faktor internal pada dasarnya meliputi berbagai kondisi yang meliputi kondisi fisik, kemampuan, bakat, minat, dan motivasi. Kondisi fisik merupakan faktor terpenting yang sangat memengaruhi prestasi kerja guru dan sangat menentukan bagi kelancaran kegiatan belajar mengajar. Kemampuan merupakan suatu kesanggupan untuk melakukan suatu pekerjaan yang dia dapatkan dari atasan atau dari lembaga yang memberikan tugas tersebut. Bakat, minat dan motivasi adalah kemampuan dasar yang di bawah sejak lahir. Berbagai sikap yang harus dimiliki setiap orang, seperti sikap untuk mudah bergaul rela berkorban dan memiliki tanggung jawab. Kesesuaian antara kemampuan dasar yang dimiliki seseorang dengan kemampuan yang dituntut oleh profesi guru memungkinkan orang cenderung tertarik sehingga timbul minat untuk menekuni profesi tadi. Jadi minat merupakan keinginan yang didasarkan kepada bakat untuk melakukan pekerjaan tertentu.

Adanya keinginan tersebut maka konsep pemikiran tentang motivasi telah ada. Motivasi merupakan suatu kemauan tetapi bukanlah merupakan perilaku kemampuan itu adalah proses internal yang sangat kompleks dan tidak bisa diamati secara langsung, melainkan dapat dipahami dengan melalui kerasnya usaha seseorang

³⁵ E.Mulyasa, *Manajemen berbasis Sekolah*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2007), .227.

dalam mengerjakan sesuatu. Dengan demikian, maka motivasi tidak lain merupakan dorongan untuk bertindak yang didasarkan pada kebutuhan. Motivasi mengiringi ungkapan akan pentingnya suatu kebutuhan. Seseorang yang bersifat pribadi, guru sebagai manusia yang memiliki keinginan untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan hidup. Oleh karena itu, guru sangat membutuhkan motivasi guna meningkatkan semangat kerjanya dalam rangka pemenuhan kebutuhan tadi. Dalam rangka pemenuhan kebutuhan hidup tentunya seorang guru harus tetap memperhatikan proses kegiatan belajar mengajar.

Sedangkan faktor eksternal terdiri atas karakteristik pekerjaan, fasilitas kerja, masa kerja dan sistem pengelolaan.

- a. Karakteristik pekerjaan merupakan ciri khas yang dimiliki oleh suatu pekerjaan. Karakteristik pekerjaan guru adalah mengajar atau mendidik dalam arti luas.
- b. Fasilitas kerja meliputi sarana dan prasarana yang berupa alat pelajaran, alat peraga, serta fasilitas lain yang bisa menunjang proses belajar mengajar.
- c. Masa kerja merupakan hubungan antara pelaksanaan pekerjaan dengan prestasi kerja yang di dasarkan pada anggapan bahwa semakin lama seseorang itu bekerja ia akan semakin banyak mendapatkan pengalaman. Dengan demikian maka akan semakin cakap dan terampil dalam menyelesaikan tugasnya.
- d. Sistem pengelolaan merupakan suatu cara yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam mendayagunakan sumber daya yang ada guna pencapaian program pendidikan yang

telah di canangkan di sekolah tersebut sekaligus untuk mendorong peningkatan prestasi kerja.

Adu Sa'id ra., Sa'id Ibn Sa'ad Ibn Malik al-Khudri ra., menyebutkan bahwa Rasulullah saw. bersabda:

حَدَّثَنَا شُعْبَةُ عَنْ أَبِي مَسْلَمَةَ قَالَ سَمِعْتُ أَبَا نَضْرَةَ يُحَدِّثُ عَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ عَنِ النَّبِيِّ ﷺ قَالَ إِنَّ
الْأَيَّامَ حُلُوهَ خَضِرَةٍ وَإِنَّ اللَّهَ مُسْتَخْلِفُكُمْ فِيهَا فَيَنْظُرُ كَيْفَ تَعْمَلُونَ فَأَنْتُمْ أَأَنْتُمْ وَالنِّسَاءَ فَأَنْتُمْ وَلَ فِتْنَةٌ بَيْنِي
إِسْرَائِيلَ كَانَتْ فِي النِّسَاءِ وَفِي حَدِيثِ ابْنِ شَرَّابٍ لِيَنْظُرَ كَيْفَ تَعْمَلُونَ. (رواه مسلم).

Artinya:

Telah menceritakan kepada kami Syu'bah dari Abu Maslamah dia berkata; aku mendengar Abu Nadlrah bercerita dari Abu Sa'id Al Khudri dari Nabi shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Sesungguhnya dunia itu manis. Dan sesungguhnya Allah telah menguasakannya kepadamu sekalian. Kemudian Allah menunggu (memperhatikan) apa yang kamu kerjakan (di dunia itu). Karena itu takutilah dunia dan takutilah wanita, karena sesungguhnya sumber bencana Bani Isarail adalah wanita." Sedangkan di dalam Hadits Ibnu Basyar menggunakan kalimat; 'liyandlur kaifa ta'malun.' (Kemudian Allah (memperhatikan) apa yang kamu kerjakan (di dunia itu))³⁶

³⁶ Abu Husain Muslim bin Hajjaj Alqusyair Annaisaburi, *Shahih Muslim Kitab : Dzikir, doa, taubat dan istighfar*/Juz.2/Hal.588/No (2742) Penerbit Darul Fikri/Bairut – Libanon/1993 M

دَثْنَا قَتَادَةَ عَنْ نُبَيْسِ بْنِ مَالٍ قَالَ مَا حَظَبْنَا نَبِيًّا، أَيُّ صَلَّى إِلَيْنَا أَوْ لَيْتَهُ وَسَلَّمَ إِلَّا
قَالَ لَا إِيمَانَ لِمَنْ لَا أَمَانَةَ لَهُ وَلَا دِينَ لِمَنْ لَا عَهْدَ لَهُ. (رواه أحمد بن حنبل).

Artinya:

Telah menceritakan kepada kami Qatadah dari Anas bin Malik berkata; Nabiullah shallallahu 'alaihi wasallam tidak pernah berkhotbah di hadapan kami kecuali beliau mengatakan: "Tidak sempurna keimanan bagi orang yang tidak amanah, dan tidak sempurna agama seseorang bagi yang tidak memenuhi janji."³⁷

c. Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja adalah suatu metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerja individual melakukan pekerjaan dalam hubungan dengan tujuan yang diberikan. Maksud utama penilaian kinerja adalah mengkomunikasikan tujuan personal, memotivasi kinerja baik, memberikan umpan balik konstruktif, dan menetapkan tahapan untuk rencana pengembangan yang efektif.³⁸

Untuk menyusun pedoman penilaian kinerja, sebaiknya dibentuk suatu tim yang diberi penugasan secara khusus. Anggota tim dapat terdiri kepala sekolah atau pengawas sekolah. Dengan melibatkan tim yang terdiri dari berbagai unsur hasilnya akan lebih obyektif dan penghargaan guru terhadap pedoman penilaian juga lebih besar.

³⁷Sunan Ahmad/ Imam Ahmad bin Hambal, Kitab : Sisa Musnad sahabat yang banyak meriwayatkan hadits/ Juz. 2/ Hal. 195 Penerbit Darul Fikri/ Bairut – Libanon/ 1981 M.

³⁸Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta:Raja Grafindo Persada,2016),187.

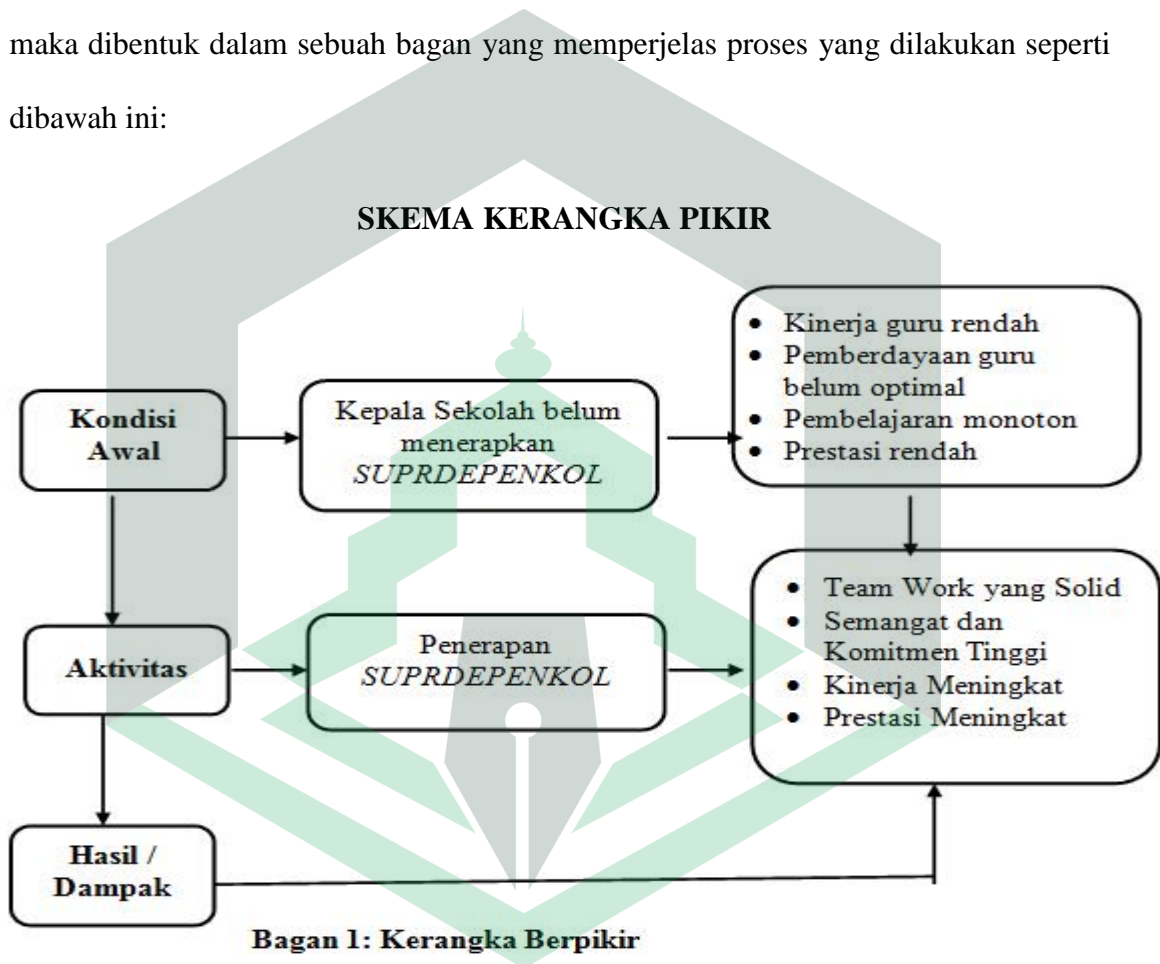
Hal-hal yang harus diperhatikan dalam menyusun pedoman kerja ialah sistem penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan yang dinilai, praktis, mempunyai standar dan menggunakan berbagai ukuran yang dapat diandalkan.

- a. Keterampilan dalam mengajar,
- b. Keterampilan dalam pengelolaan administrasi.
- c. Bersifat subyektif mungkin.
- d. Komunikasi secara jelas dengan guru sebelum evaluasi dilaksanakan dan ditinjau ulang setelah selesai dievaluasi, dan dikaitkan dengan pengembangan profesional guru.
- e. Para evaluator hendaknya mempertimbangkan aspek keragaman keterampilan pengajaran yang dimiliki guru. Adapun beberapa prosedur yang dapat digunakan oleh evaluator untuk menilai kinerja guru³⁹:
 1. Mengobservasi kegiatan kelas (*observe classroom*). Ini merupakan bentuk umum untuk mengumpulkan data dalam menilai kinerja guru.
 2. Meninjau kembali rencana pengajaran dan catatan-catatan dalam kelas. Rencana pengajaran dapat merefleksi sejauhmana guru dapat memahami tujuan pengajaran.
 3. Memperluas jumlah orang-orang yang terlibat dalam evaluasi.

³⁹ Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Pendidikan*, 134.

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah garis besar struktur teori yang digunakan untuk menggambarkan penelitian mengumpulkan data tentang topik yang akan dibahas. Untuk lebih mempermudah alur kerangka pikir maka dibentuk dalam sebuah bagan yang memperjelas proses yang dilakukan seperti dibawah ini:



Salah satu yang memegang peranan penting bagi keberhasilan sekolah adalah bagaimana kepala sekolah menjadi panutan yang baik bagi para tenaga pengajar (Guru), apabila kepala sekolah dapat menunjukkan kedisiplinannya dalam bekerja akan mempengaruhi kedisiplinan kinerja guru akan meningkat sehingga kualitas para tenaga guru semakin tinggi.

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara atau dugaan sementara terhadap masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan.⁴⁰ Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah “terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Negeri 5 Palopo”. Adapun hipotesis statistiknya yaitu:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Negeri 5 Palopo.

H_1 : Terdapat pengaruh antara motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Negeri 5 Palopo.

Dengan asumsi:

H_0 : Artinya tidak ada kontribusi yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru pada SMKN 5 Palopo

H_1 : Artinya terdapat kontribusi yang signifikan antara motivasi dan kinerja guru di SMKN 5 Palopo

Kriteria penolakan H_0

Jika nilai uji $F >$ nilai tabel F , maka tolak H_0 dan H_1 diterima. Jika nilai uji $F <$ nilai tabel F , maka H_0 dan H_1 ditolak.

Dalam metode analisis data sangat perlu mengadakan analisis data maka perlu dilakukan tahap-tahap teknik pengolahan data seperti berikut ini:

⁴⁰ Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2010), 96.

a. Editing

Editing merupakan proses pengecekan dan penyesuaian yang diperoleh terhadap data penelitian untuk memudahkan proses pemberian kode dan proses data dengan teknik statistik.

b. Coding

Coding merupakan kegiatan pemberian tanda berupa angka pada jawaban dari kuesioner untuk kemudian dikelompokkan ke dalam kategori yang sama. Tujuannya adalah menyederhanakan jawaban.

c. Scoring

Scoring adalah mengubah data yang bersifat kualitatif ke dalam bentuk kuantitatif. Dalam penentuan skor ini digunakan skala Likert dengan lima kategori penilaian, yaitu:

1. Skor 5 diberikan untuk jawaban sangat setuju.
2. Skor 4 diberikan untuk jawaban setuju.
3. Skor 3 diberikan untuk jawaban kurang setuju.
4. Skor 2 diberikan untuk jawaban tidak setuju.
5. Skor 1 diberikan untuk jawaban sangat tidak setuju.

Menurut Sugiyono skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert bisa menghasilkan pernyataan positif dan juga negatif.

Skala Likert tersebut dapat dilihat pada tabel berikut (Noor, 2014:15)

Tabel 2.1 Skala Model likert

Skala	Keterangan	Pernyataan positif	Pernyataan negatif
1	Sangat setuju	5	1
2	Setuju	4	2
3	Kurang setuju	3	3
4	Tidak setuju	2	4
5	Sangat tidak setuju	1	5

Setelah data kuesioner telah terkumpul semua lalu dilakukan pengolahan data dengan cara disajikan dalam bentuk tabel dan di analisis.

d. Tabulating

Tabulating adalah menyajikan data-data yang diperoleh dalam tabel, sehingga diharapkan pembaca dapat melihat hasil penelitian dengan jelas. Setelah tabulating selesai dilakukan, maka kemudian diolah dengan program komputer SPSS.

Metode pengumpulan data menggunakan analisis kuantitatif dan analisis angka indeks, seperti berikut ini:

1. Analisis Kuantitatif

Penelitian kuantitatif adalah suatu jenis penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif-induktif. Pendekatan ini berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli, maupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan beserta pemecahannya yang diajukan untuk memperoleh pembenaran (*verifikasi*) atau penilaian dalam bentuk dukungan data empiris lapangan.

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif (statistik), dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan bahwa penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang lebih banyak menggunakan logika hipotesis verifikasi yang dimulai dengan berfikir deduktif untuk menurunkan hipotesis, kemudian melakukan pengujian lapangan dan kesimpulan atau hipotesis tersebut ditarik berdasarkan data empiris.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah suatu bentuk metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif (statistik), dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

2. Analisis Angka Indeks

Menurut Muhammadapiswb.blogspot.com Pengertian angka indeks adalah angka yang diharapkan dapat memberitahukan perubahan-perubahan satu variabel atau lebih, karakteristik pada waktu dan tempat yang sama atau berlainan.

Analisis angka indeks bertujuan untuk mengetahui persepsi umum responden mengenai sebuah variabel yang diteliti. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis indeks, untuk menggambarkan persepsi responden atas item-item pertanyaan yang diajukan (Augusty Ferdinand, 2006). Untuk mengetahui derajat persepsi responden atas variabel yang akan diteliti

Sebuah indeks dapat dikembangkan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Nilai Indeks} = \{(F1 \times 1) + (F2 \times 2) + (F3 \times 3) + (F4 \times 4) \dots N\} / 5.$$

Keterangan:

F1 : Frekuensi responden yang menjawab 1

F2 : Frekuensi responden yang menjawab 2

F3 : Frekuensi responden yang menjawab 3

F4 : Frekuensi responden yang menjawab 4

Dan seterusnya hingga F5 untuk menjawab 5 skor yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini. oleh karena itu, angka jawaban responden tidak berangkat dari angka 0, akan tetapi dimulai dari angka 1 sampai 5. dengan demikian, angka indeks yang dihasilkan akan berangkat dari angka 24 sampai 100 dengan rentan sebesar 76.





BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian dan Pendekatan yang digunakan

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan pendapat Neuman dalam bukunya yang berjudul *Social Research Methods; Qualitative and Quantitative Approaches*, bahwa penelitian kuantitatif menekankan secara khusus dalam mengukur variabel-variabel dan pembuktian hipotesis yang berkaitan dengan penjelasan suatu hubungan. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih¹. Menurut² metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Tujuan adanya metode penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran kepada peneliti tentang bagaimana penelitian dilakukan, sehingga permasalahan dapat diselesaikan. Jenis metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif.

Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Metode deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui budaya organisasi, kontribusi dalam motivasi kerja, terhadap kinerja guru di SMK Negeri 5 Palopo. Verifikatif

¹ Umar : *Metode penelitian untuk Tesis* (Jakarta : Grafindo persada 2005),30.

² Sugiyono : *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif* (Jakarta : UPI Repository),2.

dalam penelitian ini menunjukkan penelitian mencari pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Penelitian ini juga menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel yang akan diteliti menggunakan pendekatan kuantitatif, karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik³

Berdasarkan definisi tersebut, maka metode deskriptif verifikatif adalah metode yang menggambarkan pengaruh dua variabel atau lebih yang berbeda sesuai dengan fakta-fakta yang ada. Penggunaan metode deskriptif verifikatif dalam penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan Kontribusi dan motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 5 Palopo.

B. Lokasi dan waktu penelitian

1. Lokasi penelitian

Penelitian ini akan di laksanakan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 5 Palopo.Jl.Takklala, Wara selatan, Kota Palopo Sulawesi Selatan. Alasan di pilihnya lokasi peneliitian tersebut,karena Sekolah menengah Kejuruan Negeri 5 Palopo adalah Sekolah yang berorientasi pada jurusan pariwisata dimana Sekolah Pariwisata sangat mengedepankan kedisiplinan secara menyeluruh mulai dari pimpinan (Kepala Sekolah), staff pegawai dan guru – gurunya.

³ Kuncoro : *Metode Riset untuk bisnis & Ekonomi* (Jakarta : Erlanga,2003),124.

1. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Tanggal 10 Juli 2020 S/d Tanggal 10 Agustus 2020.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁴ Populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti.⁵

Hadari Nawawi berpendapat bahwa yang dimaksud dengan populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai tes atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian.⁶

Suharsimi Arikunto berpendapat bahwa yang dimaksud dengan populasi adalah keseluruhan objek penelitian⁷. Dari pendapat yang dikemukakan tersebut, maka peneliti dapat mengambil suatu kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan

⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2003), 117.

⁵ M. Iqbal Hasan, MM. *Pokok – pokok Materi Statistik 2: Statistik Inferensif*, (Cet. 1, Jakarta: Bumi aksara, 2002), 84.

⁶ Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan: Komponen MKDK*. (Cet. 6; Jakarta: Rineka Cipta, 2007), 118.

⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), 102.

populasi adalah keseluruhan objek yang akan diteliti. Oleh karena itu, Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga pendidik dan kependidikan di SMK Negeri 5 Palopo berjumlah 37 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).⁸ Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik Total Sampling yaitu teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus. Teknik ini menjadikan semua populasi sebagai sampel.

Lebih khusus lagi penelitian ini menggunakan teknik total sampling yaitu pengambilan sampel atas kecilnya populasi. Dalam hal ini peneliti mengambil sampel sebesar 37 guru. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Suharsimi Arikunto yang mengemukakan bahwa: “Apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi⁹

⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, 118.

⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), 112.

C. Teknik dan instrumen Pengumpulan Data

Dalam upaya mengakuratkan data penelitian, penulis menggunakan metode pengumpulan data. Metode penelitian ini berfungsi sebagai alat/sarana untuk memperoleh data dan informasi yang dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya.

Dalam mengadakan penelitian di SMK Negeri 5 Palopo, peneliti menggunakan teknik metode pengumpulan data melalui observasi, angket dan catatan dokumentasi. Untuk mengumpulkan data di lapangan, peneliti menggunakan beberapa metode pengumpulan data,

a. Beberapa metode pengumpulan data yaitu:

1. Angket

Angket adalah sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahuinya yang berhubungan dengan judul penelitian.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah ditujukan untuk memperoleh data langsung tempat penelitian meliputi buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, fotofoto, film dokumen, absensi dan data yang relevan dengan penelitian.

b. Instrument pengumpulan Data

Instrument pengumpulan data penelitian adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya, dalam mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya.¹⁰ Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Instrumen penelitian juga akan diuji dengan dua teknik, yaitu teknik analisis deskriptif dan teknik analisis inferensial. Menurut ¹¹ teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Apabila dilihat dari sumber data, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sekunder. Selanjutnya jika dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik-teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara, **kuesioner, observasi**, dan gabungan ketiganya.

Teknik pengumpulan data dikelompokkan kedalam dua cara pokok yaitu metode interaktif yang meliputi observasi dan wawancara dan yang non interaktif yang meliputi dokumentasi. Pengumpulan data bertujuan untuk mendapatkan data yang berkaitan dengan penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut.

¹⁰ Suharsimi Arikunto, *Manajemen penelitian Edisi Baru* (Jakarta : Rineka Cipta, 2002), 134.

¹¹ Sugiono : *Metode penelitian pendidikan pendekatan Kuantitatif* (Bandung : Alfabeta, 2013), 324.

a. Observasi

Observasi adalah metode berisi data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian melalui pengamatan dan penginderaan. Menurut ¹² menyatakan bahwa observasi adalah pengamatan yang dilakukan secara partisipan dan non-partisipan. Metode partisipan mengharuskan peneliti terlibat dalam kegiatan secara langsung. Sedangkan metode non-partisipan hanya tinggal dari luar, tidak perlu terlibat. mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.¹³

b. Angket (Kuesioner)

Teknik ini untuk melengkapi data-data yang sedang diteliti dengan mencari informasi dari sumber langsung melalui pertanyaan yang diberikan.

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.¹⁴ Mengumpulkan data dengan mengirim pertanyaan untuk diisi sendiri oleh responden, dilakukan dengan menyebar *form* kuesioner yang berisi pertanyaan meliputi penilaian stres kerja yang terjadi di SMKN 5 Palopo. Penggunaan kuesioner bertujuan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan serta mendukung penelitian.

¹² Prof.Dr.Sofyan S.Willis :*Konseling individual Teori dan praktek* (Bandung : Alfabeta,2017),30.

¹³ Sotrisno hadi dalam sugiono :*metodologi penelitian*(sitrisno hadi dalam sugiono,2013),145.

¹⁴ Sugiono :*Metode penelitian pendidikan Pendekatan kuantitatif*(Bandung : Alfabeta,sugiono,2011),75.

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan Skala Likert. Seperti yang dikemukakan oleh¹⁵ yaitu Skala Likert digunakan untuk mengungkap sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dalam Skala Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan Skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif dengan negatif. Untuk mengukur variabel di atas, digunakan Skala Likert sebanyak lima tingkat sebagai berikut:

1. Sangat Sesuai (SS)
2. Cukup sesuai (CS)
3. Tidak sesuai (TS)
4. Tidak Setuju (TS)
5. Sangat Tidak Sesuai (STS)

Setiap poin jawaban memiliki skor yang berbeda-beda, yaitu: untuk jawaban SS memiliki skor 5, jawaban S memiliki skor 4, jawaban N memiliki skor 3, jawaban TS memiliki skor 2, dan jawaban STS memiliki skor 1. Metode ini digunakan agar peneliti dapat mengetahui dan memiliki data mengenai penilaian yang diberikan oleh setiap guru untuk selanjutnya dapat ditarik kesimpulan.

¹⁵ Sugiono : *Metode penelitian pendidikan melalui pendekatan kuantitatif* (Bandung : Alfabetha, sugiono, 2011) , 93.

c. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan suatu pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca, mengkaji, serta mempelajari buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi, dan lain-lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Terdapat tiga kriteria yang digunakan sebagai landasan dalam penelitian, yaitu relevansi, kemutakhiran, dan keaslian. Relevansi berarti teori yang dikemukakan sesuai dengan permasalahan yang diteliti. Kemutakhiran berarti terkait dengan kebaruan teori atau referensi yang digunakan. Keaslian terkait dengan keaslian sumber penelitian.

E. Validitas dan Reliabilitas Data

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau keabsahan suatu instrumen. Instrumen yang valid atau sahih memiliki validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang berarti memiliki validitas yang rendah¹⁶ Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan α =

¹⁶ Arikunto : *Metodologi penelitian suatu pendekatan proposal* (Jakarta : PT.Rineka Cipta, 2002), 144.

0.05. jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif, maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid ¹⁷.

Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen tersebut telah tepat dan dapat menjelaskan fungsi ukurannya dan memberikan hasil dengan maksud digunakannya instrumen tersebut ¹⁸

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antar variabel X dan Y

N = Banyaknya responden penelitian

xy = Jumlah perkalian antara skor x dan skor y

x = Jumlah skor tiap item dari seluruh responden penelitian

y = Jumlah skor seluruh item dari keseluruhan responden

2. Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu koesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

¹⁷ Ghozali :*Aplikasi Analisis multivariate dengan program IBM SPSS 20(Semarang :Badan penrbt universitas di ponegoro)*,27.

¹⁸ Suharsimi :*Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek(Jakarta : PT Bina aksara,2010)*,213.

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja, kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *cronbach alpha* () (Ghozali,

F. Teknik pengolahan dan Analisis Data

Analisis data dari hasil pengumpulan data, merupakan tahapan yang penting dalam penyelesaian suatu kegiatan penelitian ilmiah. Pada tahap analisis data yang didasarkan data sampel, dianalisis dengan menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan teknik statistik inferensial untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Negeri 5 Palopo.

1. Analisis deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.¹⁹

Metode deskriptif adalah suatu metode dalam penelitian status kelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Penelitian deskriptif bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Adapun analisis deskriptif yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif dengan rumus sebagai berikut:

¹⁹ Sugiyono, Statistik Untuk Penelitian, (Bandung: Alfabeta, 2010), 29.

a) Menghitung Rentang data

Rentang data atau (range) dapat diketahui dengan jalan mengurangi data yang terbesar dengan data terkecil yang ada dalam kelompok itu. Rumusnya adalah:

$$R = x_t - x_r$$

Dimana:

R = Data terbesar - data terkecil

x_t = Data terbesar dalam kelompok

x_r = Data terkecil dalam kelompok

b) Menghitung Banyak Kelas (K) dengan rumus yaitu:

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

Dimana:

K = jumlah kelas interval

N = Banyaknya sampel

Log = logaritma

c) Menghitung Panjang Kelas dengan rumus sebagai berikut:

$$P = R / K$$

Dimana:

P = panjang kelas

R = Rentang

K = jumlah kelas interval

d) Menghitung tabel distribusi frekuensi relative

$$P = \frac{f_x}{N} 100\%$$

N

Dimana:

P = Presentase

F = Frekuensi

N = Banyaknya Responden

e) Menghitung rata-rata variabel dengan rumus:

$$Me = \frac{\sum f_i \cdot x_i}{\sum f_i}$$

Dimana:

Me = Mean untuk data bergolongan

f_i = Jumlah data / sampel

$f_i x_i$ = produk perkalian antara f_i pada tiap interval data dengan tanda kelas(x_i).

Tanda kelas(x_i) adalah rata-rata dari nilai terendah dan tertinggi setiap interval data.

f) Menghitung Standar deviasi dengan rumus:

$$S = \sqrt{\frac{\sum f_i (x_i - \bar{x})^2}{n-1}}$$

g) Kategorisasi

1) Motivasi Kepala Sekolah

$$I = \frac{\text{jumlah soal} \times \text{Alternatif jawaban}}{\text{jumlah kategori}}$$

2) Kinerja Guru dan Pegawai

$$I = \frac{\text{jumlah soal} \times \text{Alternatif jawaban}}{\text{jumlah kategori}}$$

2. Analisis inferensial

Statistik inferensial adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya akan digeneralisasikan (diinferensikan) untuk populasi di mana sampel diambil. Statistik inferensial juga digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang mencari tahu pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Adapun rumus yang digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut.

a) Regresi linear sederhana

Regresi linear sederhana memperkirakan satu variabel terikat berdasarkan satu variabel bebas. Variabel terikat diberi notasi Y dan variabel bebas diberi notasi X, sehingga bentuk yang dicari adalah regresi Y atas X.

Dengan menggunakan persamaan:

$$Y = a + bX$$

Ket:

Y = Nilai yang diprediksikan

a = Koefisien regresi x

b = koefisien regresi y

X = nilai variable indeviden

Untuk koefisien – koefisien regresi a dan b dapat dihitung dengan rumus :

$$A = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum XY^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan:

n = jumlah populasi

X = nilai variabel independen

Y = nilai variabel dependen

b) Uji Signifikan (Uji-t)

Uji-t ini digunakan untuk menguji dan mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Negeri 5 Palopo. Sebelum dilanjutkan dengan pengujian hipotesis yang telah ditentukan maka terlebih dahulu dicari kesalahan baku regresi dan kesalahan baku koefisien b (penduga b) sebagai berikut:

a) Untuk regresi, kesalahan bakunya dirumuskan:

$$S_e = \frac{\sum Y^2 - (a \sum Y) - b \sum YX}{n-2}$$

b) Untuk koefisien regresi b (penduga b) kesalahan bakunya dirumuskan:

$$S_b = \frac{S_e}{\sum X^2}$$

$$\frac{X^2 - (\sum X)^2}{n}$$

c) Penguji hipotesis

d) Menentukan formulasi hipotesis

H₀ : =

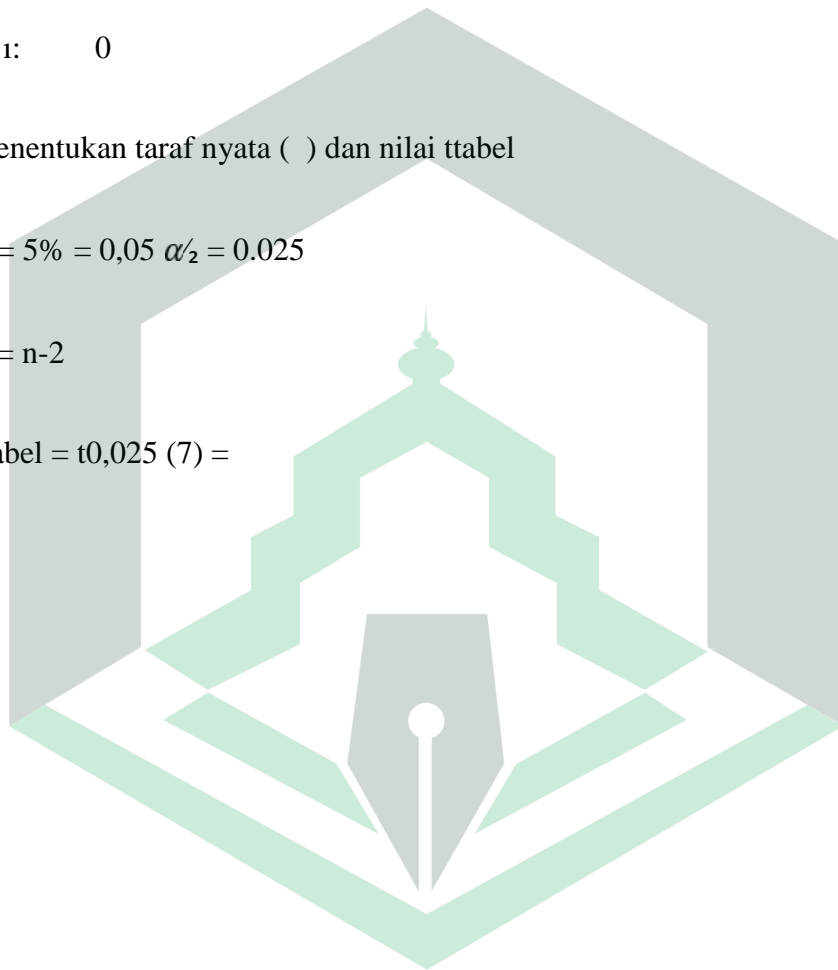
H₁ : 0

e) Menentukan taraf nyata () dan nilai ttabel

$$= 5\% = 0,05 \quad \alpha/2 = 0.025$$

$$b = n - 2$$

$$ttabel = t_{0,025} (7) =$$



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Profil Sekolah

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 5 Palopo terletak di Jl.Takkalala, Wara Selatan,Kota Palopo, Sulawesi Selatan,. Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 5 Palopo berakreditasi A, berkiprah sejak Tahun 2014 telah banyak memberikan kontribusi sumber daya manusia (SDM) terhadap bangsa terutama dalam meningkatkan mutu pendidikan khususnya di Sulsel dan Kota Palopo, dalam usianya yang relatif muda (6 tahun) telah menamatkan siswanya kurang lebih 450 siswa yang sebagian besar telah terserap di berbagai dunia usaha dan dunia industri, serta instansi pemerintah maupun swasta.

Ditinjau dari kondisi keamanan, Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 5 Palopo aman dan kondusif, berada di .Takkalala,Wara Selatan,Kota Palopo, Sulawesi Selatan. Masyarakat sekolah masih kental budaya kekeluargaan, saling menghormati dan menerapkan nilai-nilai keislaman sehingga peserta didik juga mampu menjadi manusia yang unggul dalam intelektual dan unggul dalam spiritual.

Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 5 Palopo memiliki 2 program jurusan diantaranya, Perhotelan (PHT) dan Usaha perjalanan Wisata(UPW)

2. Visi dan Misi Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 5 Palopo mempunyai visi :

“Menjadi lembaga pendidikan dan pelatihan yang bermutu dan profesional serta mampu berprestasi,berwawasan internasional sejalan dengan tuntutan ilmu pengetahuan dengan teguh pada nilai – nilai luhur dan budaya”, dengan misi sebagai berikut.

- a. Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan di bidang pariwisata secara konsisten sehingga menghasilkan tamatan yang memiliki kompetensi tinggi,mampu bersaing di pasar tenaga kerja industri Nasional dan internasional.
- b. Mengupayakan hasil tamatan yang memiliki kepribadian dan ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa dan memiliki kesadaran terhadap kebutuhan,serta keharmonisan lingkungan.
- c. Meningkatkan mutu tamatan yang berbudi pekerti luhur dan profesional.
- d. Selalu mengusahakan peningkatan sumber daya manusia para pendidik dan pelatih.

3. Data keadaan personalia SMKN 5 Palopo dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.1 Keadaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan

No.	Personalia	Jumlah		Total
		LK	P	
1.	Kepala Sekolah	1	-	1
2.	Wakil Kepala Sekolah	-	-	3
3.	- Bidang kurikulum	-	1	-
4.	- Bidang kesiswaan	1	-	-
	- Bidang Humas	1	-	-
5.	Guru	19	18	37
6.	Tata Usaha	3	-	3
7.	Komite Sekolah	1	-	1
8.	Bujang Sekolah	2	-	2
9.	Peserta Didik	93	221	314
Jumlah		121	240	361

Sumber Data : Dokumen tentang Profil SMKN 5 Palopo

4. Keadaan Sarana dan Prasarana di SMKN 5 Palopo

Sarana dan prasarana merupakan faktor penunjang keberhasilan proses belajar mengajar, jika fasilitas kurang memadai maka akan berdampak pada proses dan tujuan pendidikan yang diharapkan tidak tercapai secara maksimal.

Tabel 4.2 Keadaan Sarana dan Prasarana di SMKN 5 Palopo

No	Jenis Sarana dan Prasarana	Total
1	Ruang Kelas	15
2	Ruang Kepala Sekolah	1
3	Ruang Guru	1
4	Ruang praktek	3
5	Ruang perpustakaan	1
6	Kantin Sekolah	2
7	Lapangan olah raga	1
8	Kursi Guru	20
9	Meja peserta didik	314
10	Kursi peserta didik	314
11	Papan tulis	15
12	Papan data	5
13	Papan absen umum	1
14	Papan absen kelas	1
15	Papan nama sekolah	1

16	Komputer	40
17	Printer	3
18	Foto copy	1
19	Jam dinding	10
20	Tempat Sampah	10
21	Sapu	17

Sumber Data Dokumentasi : Sarana dan Prasarana di SMKN 5 Palopo.

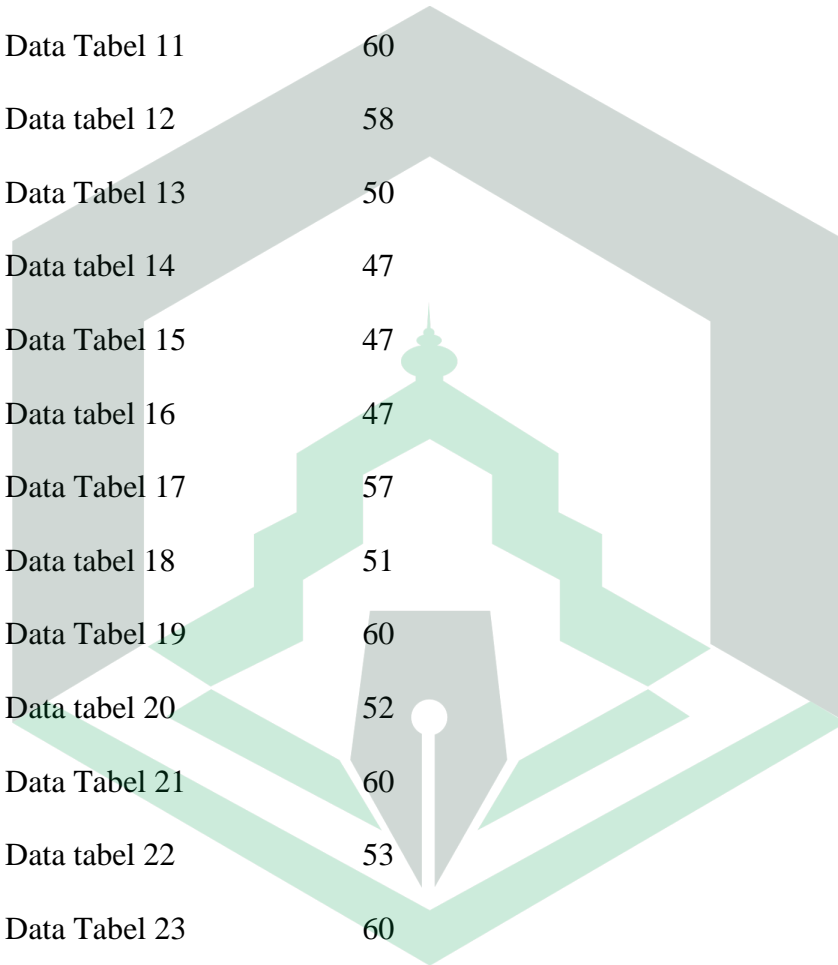
5. Gambaran Motivasi Kepala Sekolah di SMKN 5 Palopo.

Hasil penelitian terhadap 37 sampel Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah di SMKN 5 Palopo yang diolah dengan menggunakan teknik analisis statistik deskriptif menunjukkan rangkuman data sebagai berikut.

Tabel 4.3 Skor Motivasi Kepala Sekolah di SMKN 5 Palopo

No	Data Tabel	Skor
1	Data Tabel 1	50
2	Data tabel 2	60
3	Data Tabel 3	48
4	Data tabel 4	53
5	Data Tabel 5	52
6	Data tabel 6	56

7	Data Tabel 7	60
8	Data tabel 8	58
9	Data Tabel 9	43
10	Data tabel 10	58
11	Data Tabel 11	60
12	Data tabel 12	58
13	Data Tabel 13	50
14	Data tabel 14	47
15	Data Tabel 15	47
16	Data tabel 16	47
17	Data Tabel 17	57
18	Data tabel 18	51
19	Data Tabel 19	60
20	Data tabel 20	52
21	Data Tabel 21	60
22	Data tabel 22	53
23	Data Tabel 23	60
24	Data tabel 24	58
25	Data Tabel 25	58
26	Data tabel 26	50
27	Data Tabel 27	60



28	Data tabel 28	48
29	Data Tabel 29	60
30	Data tabel 30	53
31	Data Tabel 31	60
32	Data tabel 32	52
33	Data Tabel 33	51
34	Data tabel 34	53
35	Data Tabel 35	57
36	Data tabel 36	48
37	Data Tabel 37	50
Jumlah		2002

Berdasarkan hasil data di atas didapatkan skor tertinggi = 60, dan skor terendah = 43 dar jumlah sampel (n) = 37

1. Rentang kelas ®

$$R = \text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai Terendah}$$

$$= 60 - 43 = 17$$

2. Jumlah Interval Kelas

$$K = 1 + 3,3 (\log n)$$

$$= 1 + 3,3 (\log 37)$$

$$= 1 + 3,3 (1,57)$$

$$= 6,181$$

$$= 6 \text{ (pembulatan)}$$

3. Panjang kelas

$$P = \frac{R}{K}$$

$$= \frac{1}{6}$$

$$= 2,83$$

$$= 3 \text{ (pembulatan)}$$

4. Mean

Tabel 4.4 Tabulasi data untuk menghitung rata-rata (mean)

Interval	Fi	Xi	Fi.Xi
43-48	6	45,5	273
49-54	14	51,5	721
55-60	17	57,5	977,5
Jumlah	37	-	1971,5

$$\bar{x} = \frac{\sum f \cdot x}{\sum f}$$

$$= \frac{1}{3} \cdot 5 = 53,28$$

$$= 53$$

5. Distribusi Frekuensi Relatif

$$P \frac{f}{n} \times 100\%$$

Tabel 4.5 Tabulasi Distribusi Nilai Persentasi

Interval	Fi	f(%)
43-48	6	16
49-54	14	38
55-60	17	46
Jumlah	37	100%

6. Standar Deviasi

Tabel 4.6 Standar

Interval	Fi	Xi	Fi.Xi	Xi-X	(Xi-X) ²	Fi(Xi-X) ²
43-48	6	45,5	273	-7,5	56,25	337,5
49-54	14	51,5	707	-1,5	2,25	31,5
55-60	17	57,5	977,5	4,5	20,25	344,25
Jumlah	37	-	-	-	-	713,25

$$\begin{aligned}
 SD &= \sqrt{\left(\frac{\sum f (x - \bar{x})^2}{n-1}\right)} \\
 &= \sqrt{\frac{713,25}{37-1}} \\
 &= \sqrt{\frac{713,25}{36}} \\
 &= \sqrt{19,81} \\
 &= 4,45 \\
 &= 4 \text{ (pembulatan)}
 \end{aligned}$$

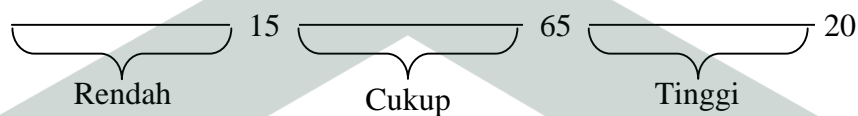
7. Kategori Skor Responden

Bila penggolongan motivasi kepala sekolah di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 5 Palopo ke dalam 3 kategori diagnosis menurut Aswar mulai dari rendah, sedang sampai tinggi, maka dihasilkan interpretasi skor sebagai berikut :

Tabel 4.7 Kategori Skor Responden

No.	Batas Kategori	Interval	Frekuensi	Presentase	Kategori
1	$X < (\mu - 1,0 \sigma)$	$X < 49,6$	6	15	Rendah
2	$(\mu - 1,0 \sigma) \leq X < (\mu + 1,0 \sigma)$	$49 \leq X < 57$	18	65	Cukup
3	$(\mu + 1,0 \sigma) \leq X$	$X \geq 57$	13	20	Tinggi
Jumlah			37	100%	Cukup

Dari tabel di atas dapat diilustrasikan sebagai berikut :



Hasil analisis kategori tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 6 responden menilai Motivasi Kepala Sekolah di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 5 Palopo masih rendah dengan persentase sebesar 15%, selanjutnya sebanyak 18 responden menilai Motivasi Kepala Sekolah di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 5 Palopo berada pada kategori Cukup dengan persentase 65 % dan 13 responden menilai Motivasi Kepala Sekolah di SMK Negeri 5 Palopo berada pada kategori tinggi dengan persentase 20 %. Dengan demikian dapat disimpulkan motivasi Kepala Sekolah di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 5 Palopo berada pada kategori cukup.

Tabel 4.8 Skor Kinerja Guru di SMKN 5 Palopo

No	Data Tabel	Skor
1	Data Tabel 1	60
2	Data tabel 2	60
3	Data Tabel 3	48
4	Data tabel 4	60
5	Data Tabel 5	60
6	Data tabel 6	58
7	Data Tabel 7	56
8	Data tabel 8	60
9	Data Tabel 9	58
10	Data tabel 10	37
11	Data Tabel 11	60
12	Data tabel 12	60
13	Data Tabel 13	60
14	Data tabel 14	60
15	Data Tabel 15	60
16	Data tabel 16	57
17	Data Tabel 17	57
18	Data tabel 18	58
19	Data Tabel 19	60

20	Data tabel 20	60
21	Data Tabel 21	60
22	Data tabel 22	60
23	Data Tabel 23	60
24	Data tabel 24	60
25	Data Tabel 25	60
26	Data tabel 26	60
27	Data Tabel 27	60
28	Data tabel 28	57
29	Data Tabel 29	60
30	Data tabel 30	60
31	Data Tabel 31	60
32	Data tabel 32	60
33	Data Tabel 33	60
34	Data tabel 34	57
35	Data Tabel 35	57
36	Data tabel 36	60
37	Data Tabel 37	60
Jumlah		2160

Berdasarkan hasil data di atas didapatkan skor tertinggi = 60, dan skor terendah = 37 dari jumlah sampel (n) = 37.

1. Rentang kelas (R)

$$R = \text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}$$

$$= 60 - 37 = 23$$

2. Jumlah Interval Kelas

$$K = 1 + 3,3 (\log n)$$

$$= 1 + 3,3 (\log 37)$$

$$= 1 + 3,3 (1,57)$$

$$= 1 + 5,181$$

$$= 6,181$$

$$= 6 \text{ (pembulatan)}$$

3. Panjang kelas

$$P = \frac{R}{K}$$

$$= \frac{23}{6}$$

$$= 3,83$$

$$= 4 \text{ (pembulatan)}$$

4. Tabel Distribusi Frekuensi

Tabel 4.9 Tabulasi data untuk menghitung rata-rata (mean)

Interval	Fi	Xi	Fi.Xi
37-42	1	39,5	39,5
43-48	1	45,5	45,5
49-54	3	51,5	154,5
55-60	32	57,5	1840
Jumlah	37	-	2079,5

5. Menghitung Rata-rata (Mean)

$$\begin{aligned}\bar{x} &= \frac{\sum f \cdot x}{\sum f} \\ &= \frac{2 \cdot 5}{3} = 56,20 \\ &= 56\end{aligned}$$

6. Menghitung Presentase Frekuensi dengan rumus :

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

Tabel 4.10 Tabel Distribusi Nilai Persentasi

Interval Skor	F	f(%)
37-42	1	3
43-48	1	3
49-54	3	8
55-60	32	86
Jumlah	17	100%

7. Standar Deviasi

Tabel 4.11 Standar Deviasi

Interval	Fi	Xi	Fi.Xi	Xi-X	(Xi-X) ²	Fi(Xi-X) ²
37-42	1	39,5	39,5	-16,5	272,25	272,25
43-48	1	45,5	45,5	-10,45	109,20	109,20
49-54	3	51,5	154,5	-4,5	20,25	60,75
55-60	32	57,5	1840	1,5	2,25	72
Jumlah	37	-	-	-	-	514,2

$$\begin{aligned}SD &= \sqrt{\left(\frac{\sum f(x - \bar{x})^2}{n-1}\right)} \\&= \sqrt{\frac{514,2}{37-1}} \\&= \sqrt{\frac{514,2}{36}} \\&= \sqrt{14,28} \\&= 3,77 \\&= 4 \text{ (pembulatan)}\end{aligned}$$

8. Kategori Skor Responden

Bila penggolongan motivasi kepala sekolah di SMKN 5 Palopo ke dalam 3 kategori diagnosis menurut Aswar mulai dari rendah, sedang sampai tinggi, maka dihasilkan interpretasi skor sebagai berikut :

Tabel 4.12Kategori Skor Responden

No.	Batas Kategori	Interval	Frekuensi	Presentase	Kategori
1	$X < (\mu - 1,0 \sigma)$	$X < 52$	2	35%	Rendah
2	$(\mu - 1,0 \sigma) \leq X < (\mu + 1,0 \sigma)$	$49 \leq X < 60$	35	65%	Cukup
3	$(\mu + 1,0 \sigma) \leq X$	$\leq X < 60$	0		Tinggi
Jumlah			37	100%	Sedang

Dari tabel di atas dapat diilustrasikan sebagai berikut :



Hasil analisis kategori tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 2 responden menilai Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 5 Palopo masih rendah dengan persentase sebesar 35%, selanjutnya sebanyak 35 responden menilai Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah di Sekolah Menengah Negeri 5 Palopo berada pada kategori cukup dengan persentase 65% dan 0 responden kategori tinggi menilai Kinerja Guru di Sekolah Menengah Negeri 5 Palopo. Dengan demikian dapat disimpulkan motivasi Kepala Sekolah di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 5 Palopo berada pada kategori cukup.

6. Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Sekolah

Menengah Kejuruan Negeri 5 Palopo

Hipotesis penelitian yang diujikan dalam penelitian ini berbunyi :
“terdapat pengaruh motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru”. Untuk menguji hipotesis tersebut dilakukan dengan cara menggunakan teknik analisis statistik inferensial, langkah-langkah sebagai berikut :

Tabel 4.13

Tabel Penolong

No.	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	50	60	2500	3600	3000
2	60	60	3600	3600	3600
3	48	48	2304	2304	2304
4	53	60	2809	3600	3180
5	53	60	2809	3600	3180
6	52	58	2704	3364	3016
7	56	56	3136	3136	3136
8	60	60	3600	3600	3600
9	58	58	3364	3364	3364
10	43	37	1849	1369	1591
11	58	60	3364	3600	3480
12	60	60	3600	3600	3600
13	58	60	3364	3600	3480
14	50	60	2500	3600	3000
15	47	60	2209	3600	2820
16	47	57	2209	3249	2679
17	57	57	3249	3249	3249
18	51	58	2601	3364	2958
19	60	60	3600	3600	3600
20	52	60	2704	3600	3120
21	60	60	3600	3600	3600
22	53	60	2809	3600	3180
23	60	60	3600	3600	3600
24	58	60	3136	3600	3360

No.	X	Y	X ²	Y ²	XY
25	58	60	3364	3600	3480
26	50	60	2500	3600	3000
27	60	60	3600	3600	3600
28	48	57	2304	3249	2736
29	60	60	3600	3600	3600
30	53	60	2809	3600	3180
31	60	60	3600	3600	3600
32	52	60	2704	3600	3120
33	51	60	2601	3600	3060
34	53	57	2809	3249	3021
35	57	57	3249	3249	3249
36	48	60	2304	3600	2880
37	50	60	2500	3600	3000
Jumlah	2002	2160	109164	126746	117223

Untuk mengolah data di atas penulis melakukan :

1. Analisis Statistik Inferensial dengan Menggunakan Rumus Regresi Sederhana

Fungsi regresi yang menggunakan data sampel (FRS) umumnya menuliskan simbol konstanta dengan koefisien regresi dengan huruf kecil, sementara fungsi regresi populasi ditulis dengan huruf besar.

Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

a = Konstanta atau *intercept*

b = Koefisien regresi (yang menggambarkan tingkat elastisitas variabel independen)

Y = Variabel dependen

X = Variabel independen

2. Mencari Nilai b

Di mana untuk menghitung nilai b dengan menggunakan persamaan :

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{3(1) - (2)(2)}{3(1) - (2)^2}$$

$$b = \frac{4 - 4}{4 - 4}$$

$$b = \frac{1}{3}$$

$$b = 0,41$$

untuk menghitung nilai a dengan menggunakan persamaan :

$$a = \frac{\sum Y - b(\sum X)}{n}$$

$$a = \frac{2 - 0,4(2)}{3}$$

$$a = \frac{2 - 0,8}{3}$$

$$a = \frac{1,2}{3}$$

$$a = 36,19$$

Maka : $Y = a + bX$

$$Y = 36,19 + 0,41X$$

3. Uji Signifikansi Parameter Penduga

Penguji signifikansi variabel X dalam mempengaruhi Y dapat dibedakan menjadi dua, yaitu : 1) Pengaruh secara individual dan 2) Pengaruh secara bersama-sama. Pengujian signifikansi secara individual pertama kali dikembangkan oleh R.A Fisher, dengan alat ujinya menggunakan perbandingan nilai statistik t dengan nilai statistik t tabel.

Apabila nilai t lebih besar daripada nilai t tabel, maka variabel X dinyatakan signifikansi mempengaruhi Y. Sebaliknya, jika nilai t lebih kecil daripada nilai t tabel, maka variabel X dinyatakan tidak signifikan.

4. Uji t

- a. Mencari nilai $\sum_e^2 d$

rt :

$$\sum_e^2 = \sum Y^2 - b^2 (\sum X^2)$$

Dimana;

\sum_e^2 : Epsilon (jumlah) simpanan baku

$\sum Y^2$: Jumlah total semua deviasi Y setelah mengalami penguadratan

b^2 : Koefisien regresi b yang dikuadratkan

$\sum X^2$: Jumlah total semua deviasi X setelah mengalami penguadrakan sehingga

$$\sum_e^2 = 1267460 - 0,41^2(109164)$$

$$= 126746 - 0,1681 (109164)$$

$$= 126746 - 74340,69$$

$$= 5205,31$$

- b. Mencari nilai S_e^2 , dengan rumus :

$$S_e^2 = \frac{d_e^2}{n - 2}$$

Dimana :

S_e^2 : Varians Sampel

d_e^2 : Epsilon (jumlah) simpanan baku

n : Jumlah sampel

Sehingga,

$$\begin{aligned} S_e^2 &= \frac{5,3}{3 - 2} \\ &= \frac{5,3}{1} \\ &= 5,3 \end{aligned}$$

- c. Menghitung nilai sb dengan rumus :

Formulasi *standar error* dari b, yang ternyata telah dirumuskan sebagai berikut:

$$Sb = \sqrt{\frac{S_e^2}{\sum X^2}}$$

Dimana :

Sb = *standar error* b

S_e^2 = Varians sampel

$\sum X^2$ = Jumlah total semua X setelah mengalami pengkuadratan sehingga,

$$Sb = \sqrt{\frac{5,3}{1}}$$

$$= \sqrt{0,01}$$

$$= 0,1$$

5. Menguji Hipotesis

- a) Menentukan taraf nyata (α) dan nilai t_{tabel}

$$\alpha = 5\% = 0,05$$

$$db = n - 2 = 37 - 2 = 35$$

$$t_{\text{tabel}} = 2,021$$

- b) Menghitung statistik uji t

$$H_0 : \beta = 0 \text{ (tidak terdapat pengaruh X terhadap Y)}$$

$$H_a : \beta \neq 0 \text{ (terdapat pengaruh X terhadap Y)}$$

Nilai t_{tabel} sebenarnya telah ditentukan pada tabel t student oleh para penemunya. Karena untuk menentukan signifikan tidaknya nilai t hitung adalah melalui upaya membandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka dapat diketahui bahwa, jika **nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka signifikan. Jika nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka tidak signifikan.**

$$t = \frac{b - \beta_0}{s}$$

$$t = \frac{0,4 - 0}{0,1}$$

$$= 4,1$$

B. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 5 Palopo

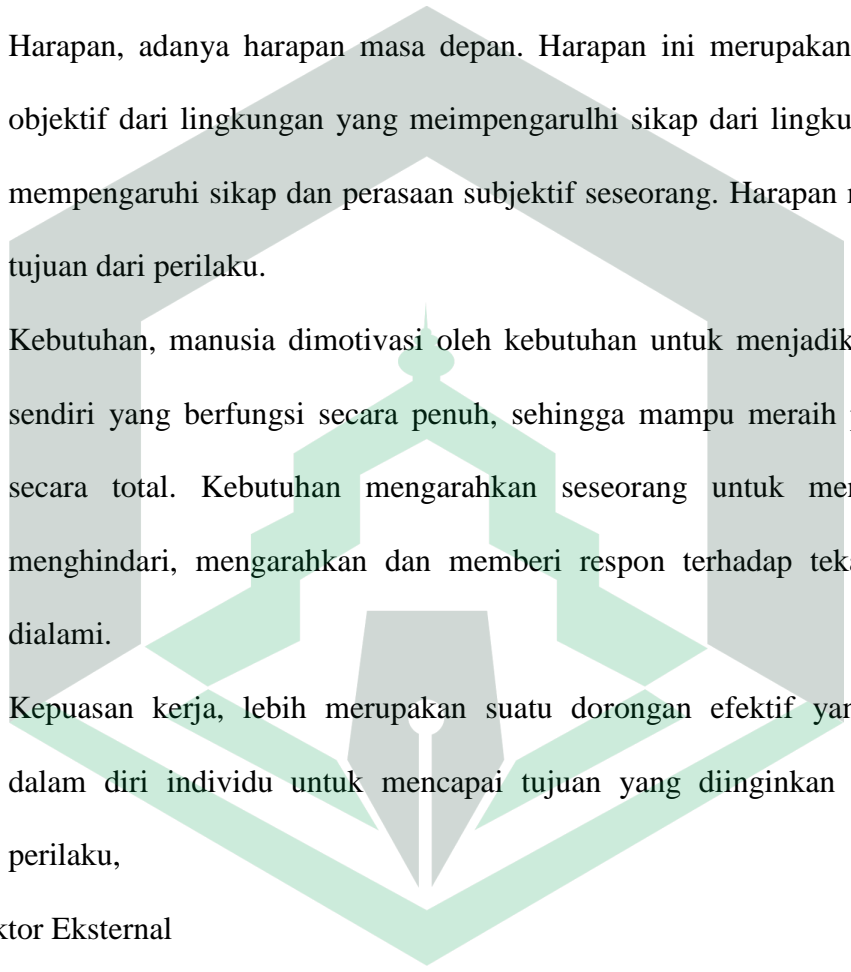
Hasil analisis kategori tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 6 responden menilai Motivasi Kepala Sekolah di SMK Negeri 5 Palopo masih rendah dengan persentase sebesar 15 %, selanjutnya sebanyak 18 responden untuk Kepala Sekolah di SMK Negeri 5 Palopo berada pada kategori cukup dengan persentase 65 % dan 13 responden menilai Motivasi Kepala di SMK Negeri 5 Palopo berada pada kategori tinggi dengan persentase 20 %. Dengan demikian dapat disimpulkan Motivasi Kepala Sekolah di SMKN 5 Palopo berada pada kategori cukup.

Motivasi merupakan salah satu faktor untuk menjadi daya dorong dalam melakukan sesuatu. Selain faktor kemampuan, motivasi juga dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja seseorang. Secara umum sumber motivasi terbagi menjadi dua yaitu motivasi yang berasal dari dalam diri manusia (internal) dan motivasi yang berasal dari luar diri manusia (eksternal). Motivasi internal yaitu:

a. Faktor Internal

Faktor ini berasal dari dalam diri individu yang terdiri atas :

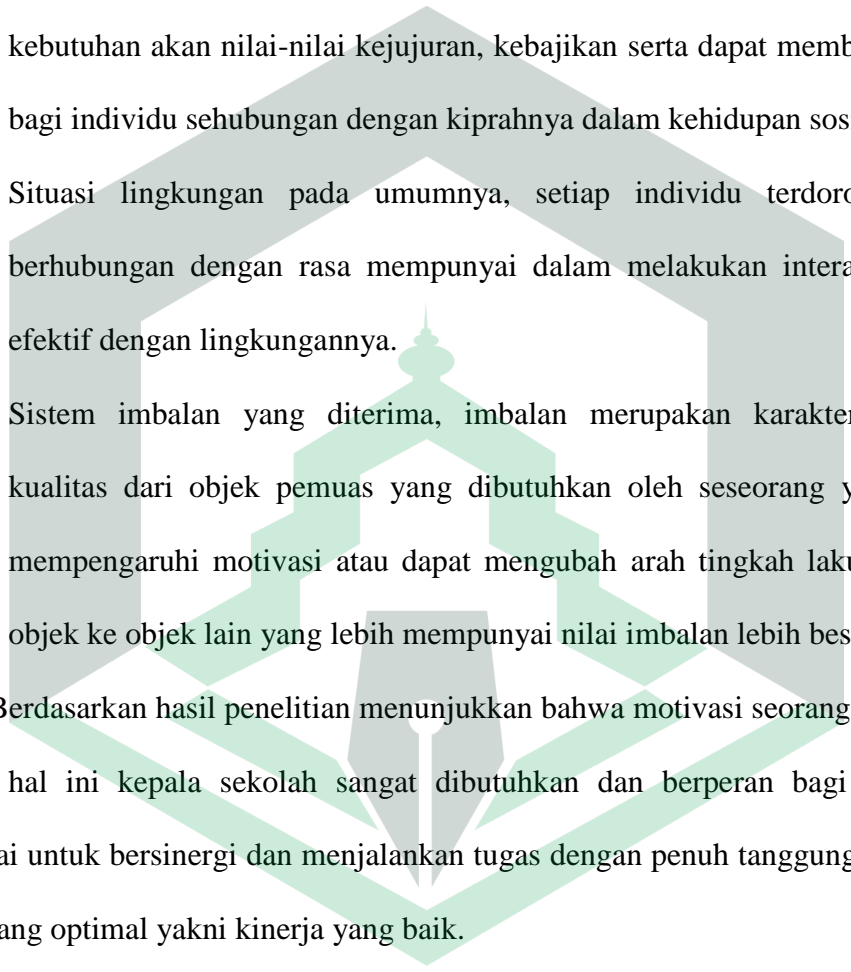
- 1) Persepsi individu mengenai diri sendiri, seseorang termotivasi atau tidak untuk melakukan sesuatu banyak tergantung pada proses kognitif berupa persepsi. Persepsi diri seseorang akan mendorong dan mengarahkan perilaku seseorang untuk bertindak.

- 
- 2) Harga diri dan prestasi, faktor ini mendorong atau mengarahkan individu untuk berusaha agar menjadi pribadi yang mandiri, kuat dan memperoleh kebebasan serta mendapatkan status tertentu dalam lingkungan masyarakat serta dapat mendorong individu untuk berprestasi.
 - 3) Harapan, adanya harapan masa depan. Harapan ini merupakan informasi objektif dari lingkungan yang mempengaruhi sikap dari lingkungan yang mempengaruhi sikap dan perasaan subjektif seseorang. Harapan merupakan tujuan dari perilaku.
 - 4) Kebutuhan, manusia dimotivasi oleh kebutuhan untuk menjadikan dirinya sendiri yang berfungsi secara penuh, sehingga mampu meraih potensinya secara total. Kebutuhan mengarahkan seseorang untuk mencari atau menghindari, mengarahkan dan memberi respon terhadap tekanan yang dialami.
 - 5) Kepuasan kerja, lebih merupakan suatu dorongan efektif yang muncul dalam diri individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan dari suatu perilaku,

b. Faktor Eksternal

Faktor ini berasal dari luar diri individu yang terdiri atas:

- 1) Jenis dan sifat karyawan, dorongan untuk bekerja pada jenis dan sifat pegawai tertentu dengan objek pegawai yang tersedia akan mengarahkan individu untuk menentukan sikap atau pilihan ke pegawai yang akan ditekuni,

- 
- 2) Kelompok kerja dimana individu bergabung. kelompok kerja atau organisasi tempat dimana individu bergabung dapat mendorong atau mengarahkan perilaku individu dalam mencapai suatu tujuan perilaku tertentu, peranan kelompok ini dapat membantu individu mendapatkan kebutuhan akan nilai-nilai kejujuran, kebajikan serta dapat memberikan arti bagi individu sehubungan dengan kiprahnya dalam kehidupan sosial.
 - 3) Situasi lingkungan pada umumnya, setiap individu terdorong untuk berhubungan dengan rasa mempunyai dalam melakukan interaksi secara efektif dengan lingkungannya.
 - 4) Sistem imbalan yang diterima, imbalan merupakan karakteristik atau kualitas dari objek pemuas yang dibutuhkan oleh seseorang yang dapat mempengaruhi motivasi atau dapat mengubah arah tingkah laku dari satu objek ke objek lain yang lebih mempunyai nilai imbalan lebih besar.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi seorang pemimpin dalam hal ini kepala sekolah sangat dibutuhkan dan berperan bagi guru dan pegawai untuk bersinergi dan menjalankan tugas dengan penuh tanggungjawab dan hasil yang optimal yakni kinerja yang baik.

2. Pengaruh Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 5 Palopo

Hasil analisis kategori di atas menunjukkan bahwa sebanyak 2 responden menilai Kinerja Guru di SMKN 5 Palopo masih rendah dengan persentase sebesar 5%, selanjutnya sebanyak 35 responden menilai Kinerja Guru di SMKN 5 Palopo

berada pada kategori sedang dengan persentase 75%, dan 0 responden kategori tinggi menilai Kinerja Guru di SMKN 5 Palopo..

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kinerja Guru di SMKN 5 Palopo berada pada kategori cukup yakni 65 %.

Ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu:

- a. Faktor kemampuan, secara mnai kemampuan ini terbagi menjadi 2 yaitu: Kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge dan skill*). Seorang guru dan pegawai seharusnya memiliki kemampuan tersebut agar dapat menyelesaikan jenjang pendidikan formal minimal SI dan memiliki kemampuan mengajar dalam mata pelajaran.
- b. Faktor Motivasi, motivasi terbentuk dari sikap guru dan pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi bagi guru dan pegawai sangat penting untuk mencapai visi dan misi institusi pendidikan. Menjadi guru dan pegawai hendaknya memiliki motivasi yang terbentuk dari awal (*by plan*), bukan karena keterpaksaan atau kebetulan (*by accident*).

3. Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 5 Palopo.

Berdasarkan hasil statistik inferensial pengujian hipotesis yang memperlihatkan bahwa untuk uji signifikansi yaitu, Jika t_{hitung} atau H_0 diterima, hal ini berarti konstanta persamaan regresi tidak signifikan. Sedangkan $t_{hitung} > t_{tab}$ atau H_0 ditolak atau koefisien regresi bersifat signifikan.

Dari hasil pertitungan diperoleh $t_{hitung} = 4,1$ sementara $t_{tabel} = 2,021$ untuk taraf signifikansi 5%. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan pengaruh antara motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMKN 5 Palopo dalam hal ini variabel X terhadap Y adalah positif memberikan pengaruh yang signifikan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi seorang pemimpin dalam hal ini kepala sekolah sangat dibutuhkan dan berperan bagi guru dan pegawai untuk bersinergi dan menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab dan hasil yang optimal yakni kinerja yang baik.

Prinsip-prinsip yang dapat diterapkan kepala SMKN 5 Palopo untuk mendorong tenaga pendidik agar mau dan mampu meningkatkan profesionalismenya, antara lain:

1. Para tenaga pendidik akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang diadakan menarik dan menyenangkan.
2. Tujuan kegiatan perlu disusun dengan jelas dan di informasikan kepada para tenaga pendidik dilibatkan dalam penyusunan tujuan tersebut.
3. Para tenaga pendidik harus selalu diberitahu tentang hasil dari setiap pekerjaannya.
4. Pemberian hadiah lebih baik daripada hukuman, namun sewaktu-waktu hukuman juga diperlukan.
5. Usahakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik dengan jalan memperhatikan kondisi fisiknya, memberikan rasa aman, menunjukkan

balhwa kepala sekolah memperhatikan mereka, mengatur pengalaman sedemikian rupa sehingga setiap pegawai pernah memperoleh kepuasan dan penghargaan.

kepala sekolah dalam fungsinya sebagai motivator harus dapat mengupayakan supaya guru yang ada di lingkup sekolah bersangkutan selalu meningkatkan kemampuan dan tanggung jawabnya dengan memperhatikan kesejahteraan, dan rasa kebersamaan untuk mencapai produktifitas kerja yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.



BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan di sub-bab sebelumnya, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa sebanyak 6 responden menilai Motivasi Kepala Sekolah di SMKN 5 Palopo masih rendah dengan persentase sebesar 15 %, selanjutnya sebanyak 18 responden Kepala Sekolah di SMKN 5 Palopo berada pada kategori cukup dengan persentase 65 % dan 13 responden menilai Motivasi Kepala Sekolah di SMKN 5 Palopo berada pada kategori tinggi dengan persentase 20 %. Dengan demikian dapat disimpulkan Motivasi Kepala Sekolah di SMKN 5 Palopo berada pada kategori cukup.
2. Hasil analisis kategori di atas memunjukkan bahwa sebanyak 2 responden 2. menilai Kinerja Guru di SMKN 5 Palopo masih rendah dengan persentase sebesar 5%, selanjutnya sebanyak 65 responden menilai Kinerja Guru di SMKN 5 Palopo berada pada kategori cukup dengan persentase 65%.
3. Karena $t_{hitung} = 4,1 > t_{0,05(35)} = 2,021$ maka H_0 diterima. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa Kontribusi motivasi kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di SMKN 5 Palopo

B. Saran

Sehubungan dengan hasil penelitinn yang telah dikemukakan di atas dan berbagai keterbatasan yang dimiliki penulis dalam penelitian ini, serta implikasinya dalam upaya memberikan motivasi, semangat, dan perhatian yang serius terhadap kepala sekolah dan guru maka saran yang dapat dikemukakan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepada kepala sekolah agar mampu mengimplementasikan perannya sebagai seorang pemimpinnya, selain mampu mempengaruhi guru dan pegawai juga mampu memotivasi dengan memberikan reward dan punishment untuk peningkatan kinerja.
2. Kepada para guru agar lebih menyadari fungsi dan tugasnya sebagai tenaga pendidik.
3. Bagi peneliti selanjutnya, peneliti menyarankan untuk melanjutkan penelitian yang serupa dengan melihat faktor-faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Yusmiar. *Manajemen sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Pegawai*, Makassar: Alauddin University Press, 2014.
- Ahmad,Susanto. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi, dan Implementasi*, Jakarta: Kencana, 2016.
- Anas, Sudijono. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja. Grafindo Persada, 2006.
- Andang. *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014.
- Arifin M, *Peran dan Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Teras, 2010.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 1992.
- *Manajemen Penelitian Edisi Baru*. Jakarta: Rineka Cipta, 2000.
- Azhar,Arsyad, dkk. *Buku Daras, Pengantar Manajemen 2*. Makassar: Alauddin University Press, 2006.
- Basyir, Ahmad Azhar. *Garis Besar Sistem Ekonomi Islam*. Yogyakarta: BPFE, 1987.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 1995.
- Daryanto, H.M. *Administrasi dan Manjemen Madrasah*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2013.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka Jakarta, 2005
- Eka Suhartini. *Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja*, Makassar: Alauddin University Press, 2013.
- Fathurruhman, Pupuh. *Strategi Belajar Mengajar*. Bandung: PT Refika Aditama, 2007.

Hasan, MM, M. Iqbal. *Pokok - pokok Materi Statistik 2: Statistik Inferensif*. Jakarta: Bumi aksara, 2002

Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.

Hasriani. "*Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengefektifkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Baraka Kabupaten Enrekang*" *Skripsi Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar*, 2010.

<http://www.risalahislam.com/2014/02/manusia-terbaik-paling-bermanfaat-ramah.html?m=1> , Di akses pukul 17.47 WITA, 16 maret 2017.

<http://definisiahli.blogspot.co.id/2013/05/definisi-indikator-kinera-menurutahli.html>. Diakses pukul 04.00 WITA, II Maret 2018.

Iskandar Agung. Yufriadi. *Antara Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas*. Jakarta: Bestari Buana Murni, 2013.

Kementrian Agama RI, Al-qur 'an dan Terjemahnya. Jakarta: PT. Intermasa, 1993.

Kurnia, "*Pengaruh Komunikasi Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru di SMAN I Sungguminasa Kabupaten Gowa*", *Skripsi Jurusan Ilmu Komunikasi Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Aalauddin Makassar*, 2013.

M.Fais Satrianegara. *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Alauddin University Press, 2013.

Marno dan Triyo Supriyatno, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Bandung: Reika Aditama, 2008.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. *Manejemen Sunber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011

Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penelitian Kinerja Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.

Nurita. "*Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islan Negeri Alauddin Makassar*", *Skripsi Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar*, 2013

Pahmuddin. "*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Makassar*", *Skripsi Jurusan Manajemen*

- Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar, 2011.
- Putra, Sujudi Ragil. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karynear Pada BAIT Bina Ihsanul Fitri Yogyakarta, Skripsi, Prodi Ekonomi UII Yogyakarta*, 2006.
- Republik Indonesia, *Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta: Sinar Grafika, 2011.
- Ruky, Achmad S. *Sistem Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2002.
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontraversi, Aplikasi*. Alih Bahasa Hadayana dan Sarwanto. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996
- S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan: Komponen MKDK*. Jakarta: Rineka Cipta, 2007.
- Satrianegara, M.Fais. *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Alauddin University Press, 2013.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta, 2003.
- Suharsini, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta, 2002.
- Susatyo Herlambang. *Pengantar Manajemen Cara Mudah Memahami Ilmu Manajemen*. Yogyakarta : Goisyeng Publishing, 2013.
- Susilo, Martoyo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE, 2000.
- Syamsul Hadi, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru dan Staf Tata Usaha MTs Negeri Ngawi*”, *Skripsi Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Susun Ampel*, 2012.
- Syukur, Fatah. *Manajemen Sumber Daya Pendidikan*. Jakarta : Cempaka, 2012.
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2002.

Wibowo. *Manajemen Kinerja Jakarta* : PT. Raja Grafindo Persada, 2013.

Zuhairini. *Sejarah Pendidikan Islam*. Jakarta : A



INSTRUMEN MOTIVASI KEPALA SEKOLAH

VARIABEL	ASPEK	INDIKATOR	PERNYATAAN
Motivasi kepala sekolah	Motivasi positif	Penghargaan terhadap Guru	1. Kepala sekolah memberikan penghargaan bagi guru yang berprestasi
			2. Saya merasa senang jika kepala sekolah menghargai pekerjaan yang saya lakukan
		Komunikasi dan informasi	3. Saya tidak pernah ketinggalan informasi karena kepala sekolah selalu mengkomunikasikan dan menginformasikan hal-hal yang baru tentang kegiatan di sekolah
		Persaingan partisipasi dan kebanggaan	4. Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan harus lebih baik dari guru dan karyawan yang lainnya
			5. Jika pekerjaan saya baik maka kepala sekolah akan memberikan

VARIABEL	ASPEK	INDIKATOR	PERNYATAAN
			hadiah kepada saya.
		Meningkatkan moral dan kepuasan kerja Guru	6. Kepala sekolah selalu berusaha meningkatkan moral kerja guru dan pegawai
			7. Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan
		Meningkatkan produktivitas kerja	8. Kepala sekolah mengikutsertakan pelatihan-pelatihan agar produktivitas kerja guru dan pegawai meningkat
		Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik	9. Kepala sekolah selalu menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik antara guru dan pegawai
		Menciptakan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi	10. Kepala sekolah selalu memberikan motivasi agar loyalitas, kreativitas serta partisipasi guru dan pegawai lebih ditingkatkan
		Meningkatkan tingkat	11. Kepala sekolah mem-

VARIABEL	ASPEK	INDIKATOR	PERNYATAAN
		kesejahteraan Guru	perhatikan kesejahteraan guru
		Mempertinggi rasa tanggungjawab guru terhadap tugas-tugasnya	12. Kepala sekolah sering mengingatkan agar guru dan pegawai mempertinggi rasa tanggungjawab Guru terhadap tugas-tugas yang dilakukan
		Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku	13. Sesuai dengan arahan kepala sekolah, saya menggunakan alat-alat dan bahan baku secara efektif dan efisien
	Motivasi negatif	Pemberian hukuman atau sanksi	14. Kepala sekolah memberikan hukuman atau sanksi bagi guru dan karyawan yang tidak disiplin
			15. Saya merasa takut dengan kepala sekolah, sehingga saya melakukan pekerjaan saya dengan baik.

INSTRUMEN KINERJA GURU

VARIABEL	ASPEK	INDIKATOR	PERNYATAAN
KINERJA GURU	Kemampuan	Kemampuan menyusun rencana pembelajaran	1. Saya mampu menyusun RPP
		Kemampuan melaksanakan pembelajaran	2. Saya mampu melaksanakan proses belajar mengajar
		Kemampuan melaksanakan hubungan antar pribadi	3. Sebagai guru dan saya mampu menciptakan hubungan baik dengan peserta didik
		Kemampuan melaksanakan program pengayaan	4. Saya mampu melaksanakan program pengayaan kepada peserta didik.
		Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah	5. Saya mampu mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah dengan baik
		Berkomunikasi dengan baik	6. Peserta didik mudah memahami bahasa yang saya gunakan ketika menjelaskan materi pelajaran
			7. Ketika menjelaskan

VARIABEL	ASPEK	INDIKATOR	PERNYATAAN
			7. Ketika menjelaskan pelajaran saya mengatur tempo yang sesuai agar mudah dipahami
			8. Saya memberikan penjelasan kepada peserta didik jika ada kata-kata rumit dipahami dalam pembelajaran
			9. Saya menjalin hubungan komunikasi yang baik dengan rekan sejawat maupun peserta didik
		Mampu mengobservasi kegiatan kelas	10. Saya mampu mengobservasi kegiatan di dalam kelas.
		Meninjau kembali rencana	11. Setelah pembelajaran selesai, saya meninjau kembali rencana pengajaran dan catatan-catatan yang perlu diperbaiki dan dikembangkan

VARIABEL	ASPEK	INDIKATOR	PERNYATAAN
		Mempertimbangkan aspek keragaman keterampilan-keterampilan pengajaran yang dimiliki oleh guru	12. Guru selalu memperhatikan aspek keragaman keterampilan-keterampilan pengajaran yang dimiliki, sehingga dapat dikembangkan dengan baik.
		Ketepatan waktu	13. Saya selalu tepat waktu dalam melakukan tugas di sekolah
			14. Saya tidak pernah alfa dalam menjalankan tugas di sekolah
			15. Saya selalu patuh terhadap peraturan sekolah atau lembaga pendidikan.

LEMBAR ANGKET MOTIVASI KEPALA SEKOLAH DI SMKN 5 PALOPO

A. Petunjuk

1. Berikan tanda centang (✓) pada kolom yang telah disediakan
2. Diharapkan dalam menjawab angket ini anda menjawab dengan sejujurnya
3. Atas kesediaan dan partisipasinya diucapkan banyak terima kasih.

B. Keterangan

1. Motivasi Kepala Sekolah

Baik : B

Cukup : C

Tidak Baik : TB

Sangat Tidak Baik : STB

PERNYATAAN	KETERANGAN			
	B	C	TB	STB
1. Kepala sekolah memberikan penghargaan bagi guru yang berprestasi				
2. Saya merasa senang jika kepala sekolah menghargai pekerjaan yang saya lakukan				
3. Saya tidak pernah ketinggalan informasi karena kepala sekolah selalu mengkomunikasikan dan menginformasikan hal-hal yang baru tentang kegiatan di sekolah				
4. Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan harus lebih baik dari guru karyawan yang lain				
5. Jika pekerjaan saya baik maka kepala sekolah akan memberikan hadiah kepada saya				
6. Kepala sekolah selalu berusaha meningkatkan moral kerja guru				

PERNYATAAN	KETERANGAN			
	B	C	TB	STB
7. Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan				
8. Kepala sekolah mengikutsertakan pelatihan-pelatihan agar produktivitas kerja guru				
9. Kepala sekolah selalu menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik antara guru d				
10. Kepala sekolah selalu memberikan motivasi agar loyalitas, kreativitas serta partisipasi guru lebih ditingkatkan				
11. Kepala sekolah memperhatikan kesejahteraan guru				
12. Kepala sekolah sering mengingatkan agar guru mempertinggi rasa tanggung jawab Guru terhadap tugas-tugas yang dilakukan				
13. Sesuai dengan arahan kepala sekolah, saya menggunakan alat-alat dan bahan baku secara efektif dan efisien				
14. Kepala sekolah memberikan hukuman atau sanksi bagi guru yang tidak disiplin				
15. Saya merasa takut kepala sekolah sehingga saya melakukan pekerjaan saya dengan baik				

LEMBAR ANGKET KINERJA GURU DI SMKN 5 PALOPO

A. Petunjuk

1. Berikan tanda centang (✓) pada kolom yang telah disediakan
2. Diharapkan dalam menjawab angket ini anda menjawab dengan sejujurnya
3. Atas kesediaan dan partisipasinya diucapkan banyak terima kasih.

B. Keterangan

2. Motivasi Kepala Sekolah

Sangat Sesuai : (SS)

Cukup Sesuai : (CS)

Tidak Sesuai : (TS)

Sangat Tidak Sesuai : (STS)

PERNYATAAN	KETERANGAN			
	SS	CS	TS	STS
1. Saya mampu menyusun RPP				
2. Saya mampu melaksanakan proses belajar mengajar				
3. Sebagai guru dan pegawai saya mampu menciptakan hubungan baik dengan peserta didik				
4. Saya mampu melaksanakan program pengayaan kepada peserta didik				
5. Saya mampu mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah dengan baik				
6. Peserta didik mudah memahami bahasa yang saya gunakan ketika menjelaskan materi pelajaran				

PERNYATAAN	KETERANGAN			
	SS	CS	TS	STS
7. Ketika menjelaskan pelajaran saya mengatur tempo yang sesuai agar mudah dipahami				
8. Saya memberikan penjelasan kepada peserta didik jika ada kata-kata rumit dipahami dalam pembelajaran				
9. Saya menjalin komunikasi yang baik dengan rekan sejawat maupun peserta didik				
10. Saya mampu mengobservasi kegiatan di dalam kelas				
11. Setelah pembelajaran selesai, saya meninjau kembali rencana pengajaran dan catatan-catatan yang perlu diperbaiki dan dikembangkan				
12. Guru dan pegawai selalu memperhatikan aspek keragaman keterampilan-keterampilan pengajaran yang dimiliki, sehingga dapat dikembangkan dengan baik				
13. Saya selalu tepat waktu dalam melakukan tugas di sekolah				
14. Saya tidak pernah alfa dalam menjalankan tugas di sekolah				
15. Saya selalu patuh terhadap peraturan sekolah atau lembaga pendidikan				

Unsur pokok Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Kuesioner
<p>Motivasi Kerja (X1)</p> <p>Serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu yang berasal dari dalam dirinya bukan atas dorongan dari pihak lain.</p> <p>Mc Clelland dan Viethzal Rivai (2011:837)</p>	<i>Need for Achievement</i> (kebutuhan akan prestasi)	Menyukai tantangan dalam pekerjaan	Tingkat dorongan guru menyukai tantangan	Saya memiliki dorongan yang kuat untuk menyukai tantangan dalam pekerjaan.
		Tanggung jawab	Tingkat dorongan guru untuk bertanggung jawab	Saya memiliki dorongan yang kuat untuk bertanggung jawab dalam pekerjaan
		Prestasi kerja	Tingkat dorongan mencapai prestasi	Saya memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai prestasi
	<i>Need for Power</i> (Kebutuhan akan kekuasaan)	Mencapai posisi dalam kelompok	Tingkat dorongan guru untuk mencari posisi dalam kelompok	Saya memiliki dorongan yang kuat untuk memiliki pengaruh dalam kelompok
		Mencari kesempatan untuk memperluas kekuasaan	Tingkat dorongan guru untuk berkuasa	Saya memiliki dorongan yang kuat untuk berkuasa
		Penghargaan	Tingkat dorongan untuk memperoleh penghargaan	Saya memiliki dorongan yang kuat untuk mendapatkan penghargaan
		Memiliki kerja sama yang baik	Tingkat dorongan untuk bekerja sama	Saya memiliki dorongan yang kuat untuk bekerja dalam tim

<p>Kinerja guru (Y)</p> <p>Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.</p> <p>(ViethzalRivai, 2008:14)</p>	Kualitas	Kemampuan teknis	<p>1. Tingkat kreativitas dan inovasi dalam bekerja</p> <p>2. Tingkat penyelesaian pekerjaan sesuai target</p>	<p>1. Dalam menjalankan pekerjaan selalu ada kreativitas dan inovasi</p> <p>2. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai target</p>
	kuantitas	Kemampuan Konspetual	<p>1. Tingkat kemampuan guru dalam menyampaikan ide/gagasan</p> <p>2. Tingkat kemampuan mengelola waktu bekerja</p>	<p>1. Saya selalu memberikan ide / gagasan baru dalam menjalankan pekerjaan.</p> <p>2. Saya dapat menggunakan waktu dengan baik dalam bekerja</p>
	Kerja sama	Kemampuan hubungan interpersonal	<p>1. Tingkat menjalin hubungan baik dengan guru lain.</p> <p>2. Tingkat kemampuan bekerja sama dalam tim</p>	<p>1. Saya mampu menjalin hubungan baik dengan rekan kerja.</p> <p>2. Saya mampu bekerjasama dengan tim dalam menjalankan pekerjaan dengan dengan baik</p>





DAFTAR LAMPIRAN



Dokumentasi Foto – foto
Penelitian SMKN 5 Palopo











RIWAYAT HIDUP



ARIFRAHMAN ANDI IDRUS, lahir di Palopo 3 Nopember 1978. Adalah anak ke tiga dari sembilan bersaudara. Buah hati dari Andi idrus Amiruddin dan Hartati. penulis telah berkeluarga dan memiliki istri yang bernama Syaleha, S.Kep.Ns, penulis mempunyai empat orang anak yang bernama Andi Muh Fadhil Arsyah Arif, Andi

Faiqah Az Zahra Arif, Andi Muh Faqih Rasya Arif dan Andi Muh Fakhri az zukruf ARIF. Mulai memasuki jenjang pendidikan formal di SDN 234 Temmalebba Balandi Kota Palopo Pada Tahun 1986 dan Tamat pada tahun 1991 Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 2 Palopo Pada Tahun 1991 dan selesai di 1995, pada tahun yang sama (1995), Penulis melanjutkan pendidikan ke sekolah SMA Negeri 2 Palopo dan tamat di Tahun 1998, Setelah menamatkan pendidikan SMA penulis melanjutkan pendidikan pada diploma 2 di Akademi Pariwisata Makassar pada tahun 1998 dan selesai di Tahun 2000 mengambil Jurusan Usaha Perjalanan Wisata(UPW). di Tahun 2001 Penulis melanjutkan pendidikan di Sekolah tinggi keguruan ilmu pendidikan Cokroaminoto Palopo dan selesai di tahun 2005 Mengambil jurusan Pendidikan Bahasa Inggris..di Tahun 2005 penulis mengabdikan di kampus STKIP Cokroaminoto Palopo sebagai Dosen Bahasa Inggris dari tahun 2005 Sampai dengan tahun 2011. penulis juga mengajar di beberapa kampus yang berada di Kota Palopo di antaranya Kampus Akademi keperawatan sawerigading pemma luwu dari Tahun 2003 Sampai dengan Tahun 2010, Kampus STIKES Kurnia Jaya persada Palopo dari Tahun 2005 sampai dengan tahun 2011 sebagai dosen Bahasa Inggris.

Di Tahun 2006 penulis mengabdikan sebagai abdi negara PNS dan bertugas di SMKN 2 Palopo dari Tahun 2006 sampai dengan Tahun 2015, ditahun 2015 penulis mutasi dari SMKN 2 Palopo ke SMK Neco Jaya Palopo dan di sekolah ini penulis menjabat sebagai Kepala sekolah.

pada tahun 2008 dalam kegiatan non Formal penulis sebagai instuktur Bahasa Inggris yang mengajar para tenaga pendidik di SMKN 2 Palopo dalam bimbingan TOEIC (Test of English as international Communication)

pada Tahun 2001 penulis mendirikan sebuah lembaga LKP Non formal yang bernama NECO (Neco English Course) yang fokus pada pembinaan Kursus Bahasa Inggris penulis menjabat sebagai Direktur lembaga sekaligus intruktur Bahasa Inggris. pada tahun 2010 Lembaga Non formal Neco English Course naik status menjadi sebuah Yayasan yang bernama Yayasan Neco di mana penulis menjabat sebagai pembina Yayasan Neco dan Yayasan Neco membuka dua sektor pendidikan yakni pendidikan Non Formal(Kursus Bahasa Inggris) dan Pendidikan Formal SMK Neco Jaya Palopo dengan membuka jurusan Keperawatan, di didirikan pada tahun 2011. Di tahun 2012 penulis mendapatkan penghargaan kehormatan dari Bapak Walikota Palopo Drs.Tendriajeng.M.Si sebagai Wirausaha Muda di Bidang Pendidikan, Penulis juga aktif dalam organisasi Olahraga Beladiri Karate Do Gojukai dan penulis menjabat sebagai seksi di bidang perwasitan Gojukai cabang kota Palopo di tahun 2020 sampai dengan tahun 2024. pada tanggal 7 juli 2014 penulis mendirikan sebuah Dojo Karate yang bernama Dojo Gojukai Neco Jaya Club Palopo dan penulis menjabat sebagai Ketua dan penanggung Jawab.

Dalam bidang keorganisasian penulis sebagai sekretaris pada himpunan lembaga latihan seluruh Indonesia kota Palopo periode 2011 sampai dengan 2015, sekretaris dalam kerukunan keluarga besar KKB Sadar Palopo dari tahun 2015 sampai dengan 2017 dan juga penulis sebagai wakil ketua dalam kerukunan keluarga besar KKB Masse Palopo pada tahun 2018 sampai dengan tahun 2022

Di Tahun 2018 penulis melanjutkan pendidikan formal di IAIN Palopo untuk menempuh pendidikan Pascasarjana (S2) dan mengambil Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) dan penulis selesai di Tahun 2020. Tesis Yang ada di hadapan Pembaca sekarang merupakan hasil penelitian penulis dalam rangka penyelesaian studi pada Pascasarjana IAIN.

